

FACULTÉ DE DROIT DE L'UNIVERSITÉ DE PARIS

DES RETENUES

OPÉRÉES PAR LES CHEFS D'ENTREPRISES

SUR LE

SALAIRE DES OUVRIERS

THÈSE POUR LE DOCTORAT

Présentée et soutenue le vendredi 10 novembre 1911, à 3 heures

PAR

RENÉ PETIT

Président : M. CAPITANT, professeur
Suffragants { MM. JAY, professeur
WAHL, professeur

PARIS

JOUVE & C^{ie}, ÉDITEURS

15, RUE RACINE, 15

1911

THE JOURNAL

PUBLISHED WEEKLY
CHICAGO, ILL., U.S.A.

Volume 100, No. 1, January 1915

Published by the American Medical Association
535 North Dearborn Street, Chicago, Ill.

Subscription prices
Five dollars per annum in advance

Entered as second-class matter
October 3, 1911, at Chicago, Ill.

THÈSE
POUR
LE DOCTORAT

La Faculté n'entend donner aucune approbation ni improbation aux opinions émises dans les thèses ; ces opinions doivent être considérées comme propres à leurs auteurs.

FACULTÉ DE DROIT DE L'UNIVERSITÉ DE PARIS

DES RETENUES

OPÉRÉES PAR LES CHEFS D'ENTREPRISES

SUR LE

SALAIRE DES OUVRIERS

THÈSE POUR LE DOCTORAT

Présentée et soutenue le vendredi 10 novembre 1911, à 3 heures

PAR

RENÉ PETIT



Président : M. CAPITANT, professeur

Suffragants { *MM. JAY, professeur*
WAHL, professeur

PARIS

JOUVE & C^{ie}, ÉDITEURS

15, RUE RACINE, 15

1911



Digitized by the Internet Archive
in 2026

https://archive.org/details/IA41552813_0021

DES RETENUES

OPÉRÉES PAR LES CHEFS D'ENTREPRISES

SUR LE

SALAIRE DES OUVRIERS

INTRODUCTION

I

Le sujet que nous nous proposons d'étudier est l'un des aspects les plus intéressants et les plus actuels de la réglementation du travail.

Assurer à l'ouvrier le paiement intégral de son salaire, n'est-ce pas la forme la plus indispensable de la protection ? Le salaire est l'unique ressource de la famille ouvrière. L'en priver pour une cause quelconque, c'est supprimer ses moyens d'existence.

Il était nécessaire, sans aucun doute, de limiter la durée de la journée de travail, d'assurer l'hygiène et la sécurité des ouvriers dans les établissements industriels et commerciaux. Il était très juste aussi de prémunir les travailleurs contre les risques de maladie, d'accidents, de vieillesse, de leur donner

le droit au repos hebdomadaire. Les lois qui permirent aux ouvriers de se mettre en grève et de se syndiquer furent des dates décisives dans l'histoire de l'émancipation ouvrière.

Mais on peut affirmer que les mesures relatives à la protection et au paiement du salaire sont les plus indispensables. C'est d'elles, en somme, que dépendent principalement les conditions de vie, plus ou moins heureuses ou malheureuses, plus ou moins équitables ou iniques de la population ouvrière.

La hausse graduelle des salaires est un fait incontestable. Ils ont plus que doublé au cours du xix^e siècle. Sans doute, il y a eu, en même temps, une augmentation du coût de la vie. Mais cette augmentation n'a été que 30 à 40 o/o. La hausse réelle des salaires, quoique inférieure à la hausse nominale, apparaît donc néanmoins comme considérable (1). L'Office du travail a calculé en outre que, de 1853 à 1906, les salaires ont augmenté de 110 o/o.

Mais le phénomène de l'élévation générale des salaires ne signifie nullement que tous les salaires soient suffisants. Il y a des ouvriers et des ouvrières qui sont encore soumis au *sweating system* qui consiste à tirer d'un travailleur tout ce qu'il peut rendre. C'est ainsi qu'une enquête a démontré qu'à Roubaix tout ouvrier ayant quatre enfants se voit contraint par l'insuffisance de son salaire à se faire inscrire au bureau

1. Enquête de l'Office du travail (salaire et durée du travail dans l'industrie française [1893 à 1897]). — Gide, *Traité d'économie politique*, 3^e édition, p. 58. — Gide, *Principes d'économie politique*, p. 618-619, notes.

de bienfaisance (1). N'est-il donc pas équitable et opportun que l'État intervienne dans la fixation des salaires ?

L'État est en effet plusieurs fois intervenu en cette matière. Le décret du 2 mars 1848 prohiba le marchandage. S'il n'a pas été appliqué pendant longtemps, il n'en est pas moins vrai qu'il est toujours resté en vigueur. Les décrets du 10 août 1899 l'ont rappelé en décidant qu'il faut insérer, dans les cahiers des charges des marchés de travaux publics ou de fournitures passés par l'État, les départements, les communes ou les établissements publics, une clause défendant le marchandage. Mais l'interprétation donnée à ces textes par la Cour de cassation les rend, en réalité sans application. Suivant la Cour suprême, en effet, le décret de 1848 n'aurait prohibé que l'exploitation des ouvriers par les sous-entrepreneurs, c'est-à-dire le marchandage déloyal et abusif ; le marchandage loyal et de bonne foi serait permis (2). Aussi le projet du ministre du Travail adopté d'urgence par la Chambre des députés, le 7 mars 1910, porte-il interdiction formelle, absolue, et sans distinction, du marchandage. La pratique du marchandage intéresse vivement le salaire des ouvriers, car le bénéfice du marchandeur est pris sur le salaire ; d'autre part, les ouvriers n'ont aucune garantie de paiement contre le

1. M. Capitant, à son cours de législation industrielle de 1910-1911.

2. Arrêt des Chambres réunies de la Cour de cassation du 31 janvier 1902. S. 1902. 1. 157. — Chambre criminelle, 4 février 1898. S. 99. 1. 24. — En sens contraire : Orléans, 11 juillet 1899 et Bourges, 12 juin 1900. S. 1899. 2. 300. Ces arrêts furent cassés par l'arrêt précité des Chambres réunies.

marchandeur ; celui-ci n'a pas de capitaux, il se trouve donc à l'abri du privilège accordé aux ouvriers par l'article 549 du Code de commerce ; les ouvriers d'ailleurs ne peuvent recourir par l'action directe contre l'entrepreneur général parce que l'article 1798, qui prévoit cette action, ne vise pas le contrat de marchandage. L'intervention législative peut donc sembler très désirable dans ce domaine.

La fixation légale d'un minimum de salaire apparaît comme une mesure beaucoup plus grave et délicate. Elle n'est pas une pure utopie, puisque l'État de Victoria, en Australie, a voté, le 18 juillet 1896, une loi établissant un salaire minimum ; une loi du 23 décembre 1907 a étendu la même mesure à l'Australie tout entière. L'Angleterre vient d'entrer dans une voie semblable. Le Trade Board Bill (20 octobre 1909) établit le salaire minimum légal pour certaines professions et crée, dans certaines industries, des comités de salaire, composés de patrons et d'ouvriers, en vue du relèvement des salaires. Chez nous, une proposition de loi émanée de M. le Comte Albert de Mun tend à l'institution des comités professionnels chargés d'établir des salaires minima pour les travailleurs à domicile. (Chambre, séance du 10 juin 1910, *Journal officiel* du 11). La loi anglaise va plus loin et cherche à réglementer le salaire de tous les ouvriers, qu'ils travaillent ou non à domicile. Le projet du Conseil supérieur du travail ne s'attache qu'à la réglementation du salaire des femmes travaillant à domicile pour la confection et il n'institue pas de comité de salaire.

La loi anglaise semble avoir donné jusqu'ici de bons résultats qui peuvent être un encouragement pour le législateur

français. Néanmoins, on ne saurait méconnaître la force des objections qui s'élèvent contre la fixation d'un tarif minimum de salaire. Sur quelle base s'appuyer pour faire cette fixation ? Le taux des salaires dépend de causes multiples ; au surplus, il faudrait s'inquiéter des besoins du travail ; or considèrerait-on le célibataire ou le chef de famille ? D'ailleurs il faut tenir compte des lois naturelles. Si le salaire légal est supérieur au salaire normal, ce sera la ruine des entreprises, et, en conséquence, celle des ouvriers ; si les patrons, pour faire face aux circonstances, augmentent le prix des produits, l'ouvrier perdra, par suite de l'accroissement du coût de la vie, ce qu'il gagnera par suite du relèvement du salaire. Enfin comment fera-t-on fonctionner la loi et comment déjouera-t-on les fraudes qui ne pourront manquer de se produire ? Voilà de très gros points d'interrogation. L'objet de notre travail n'est point de les résoudre. Si, désormais, au lieu de nous demander ce qui devrait ou pourrait être fait, nous recherchons les résultats positifs acquis en matière de réglementation du salaire, nous voyons que des mesures légales très sérieuses ont été prises.

Le salaire a été protégé contre l'insolvabilité du patron par le privilège de l'article 2101 du Code civil et de l'article 549 du Code de commerce étendu aux ouvriers et employés par les lois du 28 mai 1838 et du 4 mars 1889, étendu encore par la loi du 6 février 1895 à certaines catégories que la jurisprudence antérieure ne considérait pas comme salariés : commis-voyageurs et vendeurs rémunérés à la commission, employés travaillant pour le compte de plusieurs maisons.

Le salaire a été protégé contre les créanciers de l'ouvrier par la loi du 12 janvier 1895 qui rend le salaire partiellement insaisissable.

Le salaire a été protégé contre le gaspillage possible de la part de l'ouvrier lui-même. Déjà l'article 387 du Code civil soustrayait le salaire gagné par l'enfant mineur à l'usufruit légal des père et mère. Aujourd'hui le projet de loi sur le contrat de travail (art. 38) confère au mineur le droit de toucher lui-même son salaire et d'en disposer. La loi du 13 juillet 1907 donne à la femme qui exerce une profession distincte de celle de son mari le droit de disposer librement de son salaire.

Mais il ne suffit pas de protéger la femme et l'enfant contre le chef de famille, l'ouvrier contre ses créanciers, l'ouvrier contre l'insolvabilité du patron. L'insolvabilité du chef d'entreprise n'est pas le seul danger qui menace le travailleur. Celui-ci peut chercher, par des voies plus ou moins directes ou détournées, à retenir une partie du salaire qu'il doit à l'ouvrier. Quand ces retenues sont-elles licites ? quand ne le sont-elles pas ?

II

Les retenues sur les salaires peuvent se grouper en trois classes :

Les unes se réfèrent à une idée d'assistance ; les autres sont opérées à titre de compensation ; d'autres enfin sont effectuées à titre disciplinaire.

La première classe ne soulève guère de difficulté et nous

nous bornerons à en faire ici mention pour ne plus y revenir dans la suite de notre travail.

Les retenues que le patron peut opérer sur les salaires en vue d'un versement à une caisse de retraite ou de secours sont de trois catégories. Les unes sont interdites, les autres facultatives, d'autres enfin prescrites par la loi elle-même.

Il est interdit aux patrons de retenir sur le salaire les primes d'assurances contre les accidents. Si le patron assure son personnel, et c'est aujourd'hui la règle, c'est lui qui doit payer les primes. Toute infraction à cette règle est punie d'une amende de 16 à 300 francs (article 30, alinéa 5, de la loi du 9 avril 1898).

Mais le chef d'entreprise n'est pas obligé d'assurer son personnel contre les accidents du travail. La loi de 1898 ne lui impose pas cette obligation.

Il n'est pas davantage obligé d'affilier ses ouvriers à une caisse de secours, quelle qu'elle soit. S'il organise une caisse de secours ou de retraite, il peut l'alimenter par des retenues sur le salaire.

Une lettre du ministre du Travail du 9 août 1910 (*Bulletin de l'inspection du travail*, 1910, nos 3 et 4, p. 137) déclare que « les retenues faites par les patrons pour alimenter les caisses de secours mutuels peuvent être considérées comme légales aux termes de la jurisprudence de la Cour de cassation, lorsqu'elles sont prévues dans un règlement d'atelier porté à la connaissance de l'ouvrier lors de son embauchage ; mais en dehors du cas exceptionnel de recouvrement par voie de saisie-arrêt, ajoute la lettre, ces retenues ne paraissent pouvoir

être considérées que comme effectuées en vertu d'une cession régulièrement faite par l'ouvrier ; par conséquent, elles ne peuvent être imputées que sur le dixième cessible. »

On sait que deux assurances obligatoires existent au profit des marins du commerce. En premier lieu, c'est l'assurance de retraite. Une caisse a été fondée sous Louis XIV sous la dénomination de Caisse des invalides de la marine (ordonnance de 1681). Tous les marins de commerce y sont affiliés de plein droit, et subissent de ce chef une retenue obligatoire de 3 o/o, le supplément étant versé uniquement par l'État ; des retraites de demi-solde sont payables aux marins âgés de cinquante ans ayant vingt-cinq ans de service ; ces retraites sont reversibles pour moitié sur la tête des veuves et des orphelins. En second lieu, une loi de 1898 a organisé au profit des marins du commerce une caisse d'assurance obligatoire contre les accidents du travail et les maladies ayant leur cause dans un risque professionnel. Cette caisse est alimentée par une cotisation des marins retenue par les patrons sur le salaire, et qui est d'ailleurs très faible, et par une cotisation bien supérieure des armateurs.

Deux caisses d'assurance obligatoire ont aussi été instituées, à titre d'essai, par la loi du 29 juin 1894, au profit des ouvriers des mines : la caisse d'assurance contre la maladie et celle d'assurance contre la vieillesse. Tous les mineurs sont affiliés de droit à la caisse de secours contre la maladie par un versement de 2 o/o au maximum retenu sur leurs salaires et par un versement du patron qui est égal à 1 o/o des salaires. Tous les ouvriers et employés des mines sont, d'autre part, affiliés

de droit à la Caisse des retraites ; cette assurance est alimentée par un versement de l'ouvrier égal à 2 o/o du salaire et par un versement patronal de même importance auquel l'État ajoute des subventions.

Le principe de la double contribution ouvrière et patronale a été également consacré par la loi du 5 août 1910 sur les retraites ouvrières et paysannes. Les versements obligatoires sont annuellement de 9 francs pour les hommes, 6 francs pour les femmes et 4 fr. 50 pour les mineurs âgés de moins de dix-huit ans. Les chefs d'entreprise ont l'obligation de prélever, lors de chaque paie, sur le salaire de leurs ouvriers et employés, une fraction de la somme qui doit être annuellement versée. Nous n'avons pas à entrer dans le détail du mécanisme de cette loi ni à exposer les critiques dont elle a été et dont elle continue à être l'objet ? Qu'il nous suffise de dire la seule chose qui concerne notre sujet, à savoir que la retenue obligatoire sur le salaire du travailleur a suscité des protestations, non seulement de la part des économistes libéraux qui sont partisans du système de la liberté subsidiée tel qu'il existe en Belgique, non seulement de la part des socialistes et d'un grand nombre d'ouvriers qui souhaiteraient que les retraites fussent constituées à l'aide du seul versement patronal, mais de la part des patrons eux-mêmes. Ceux-ci ont beaucoup protesté contre l'obligation mise à leur charge d'opérer des retenues sur les salaires et ils ont demandé que le versement fût fait directement par l'ouvrier à l'État, sans se préoccuper d'ailleurs du point de savoir si cette conception rendait la loi susceptible d'application pratique.

Les retenues opérées en vue de la constitution d'une caisse d'assurance étant écartées, il ne reste plus que les retenues qui s'effectuent soit *à titre de compensation*, soit *à titre disciplinaire*.

Nous allons étudier les unes et les autres dans les deux chapitres de ce travail.

CHAPITRE PREMIER

LES RETENUES OPÉREES A TITRE DE COMPENSATION

On sait qu'avant la loi de 1895, le salaire était placé sous l'empire du droit commun, c'est-à-dire qu'il était entièrement saisissable. Il y avait seulement insaisissabilité de certains objets en vertu des articles 521 et 592 du Code de procédure civile. Cependant les tribunaux, se fondant sur cette idée très juste que le salaire a un caractère alimentaire, s'appuyant en outre sur l'article 581 du Code de procédure qui frappe d'insaisissabilité les pensions destinées à faire vivre l'individu, en étaient arrivés à réduire la part de salaire saisissable.

Cette protection était insuffisante, car, il fallait toujours aller devant la justice pour faire déterminer la part de salaire échappant à la saisie et, d'autre part, le créancier se faisait consentir par anticipation une cession totale ou partielle du salaire de l'ouvrier grâce à laquelle il touchait lui-même le salaire de la main du patron.

La loi du 12 janvier 1895 réalisa une triple réforme. En premier lieu, elle limita la partie saisissable du salaire à 1/10. En second lieu, pour assurer l'efficacité de la disposition précédente, elle interdit à l'ouvrier de céder son

salaire au delà d'un dixième. Enfin elle facilita et simplifia la procédure de la saisie-arrêt.

Nous n'aurons point à montrer ici l'échec complet de la loi sur ce dernier point, ni à discuter la question de savoir s'il conviendrait de rendre le salaire entièrement insaisissable.

Nous devons seulement étudier les dispositions qui concernent les retenues opérées sur les salaires à titre de compensation. Il s'agit des articles 4 et 5 de la loi du 12 janvier 1895.

Aux termes de l'article 4, aucune compensation ne s'opère au profit des patrons entre le montant des salaires dus par eux et les sommes qui leur seraient dues à eux-mêmes pour fournitures diverses, quelle qu'en soit la nature, à l'exception toutefois des outils ou instruments nécessaires au travail, des matériaux dont l'ouvrier a la charge et l'usage, des sommes avancées pour l'acquisition de ces mêmes objets.

L'article 5 ajoute que tout patron qui, en dehors de ces cas, fait une avance en espèces, ne peut se rembourser qu'au moyen de retenues successives ne dépassant pas le dixième du montant des salaires ou des appointements exigibles. Cette disposition empêche indirectement les retenues excessives. Le patron ne peut pas retenir à l'ouvrier une somme supérieure à ce dixième.

De droit commun, la compensation s'opérerait de plein droit, même à l'insu du débiteur (art. 1290 C. civ.). Mais le droit commun se trouve ici écarté par faveur pour l'ouvrier.

Ce n'est qu'exceptionnellement que la compensation est

permise dans les rapports des ouvriers et des chefs d'entreprise.

La retenue sur le salaire n'est possible que dans la limite du dixième prévu.

Or, dans de nombreuses exploitations industrielles, il arrive souvent que l'ouvrier se trouve débiteur de diverses sommes à l'égard de son patron. Il a des loyers en retard, ou bien il a reçu des avances en vue de la construction de maisons, de fournitures quelconques; parfois des paiements ont été faits, par le patron, à des fournisseurs ou à des sociétés coopératives, pour le compte de l'ouvrier.

On conçoit dès lors que l'usage suivant se soit introduit dans les rapports des employeurs et des ouvriers. Au moment de la paye l'ouvrier qui peut, d'après la loi de 1895, réclamer le paiement intégral de tout ce qui n'est pas l'objet de saisies ou de cessions régulières, mais qui peut aussi payer ses dettes sur son salaire libre, abandonnait au patron, en moins prenant sur son salaire, ce qu'il devait à celui-ci. Il s'opérait ainsi, du consentement de l'ouvrier, une retenue sur le salaire.

Jusqu'à ces dernières années la validité de cet usage, d'une pratique très générale, n'avait jamais été mise en doute. On n'avait jamais pensé que les dispositions de la loi de 1895 pussent mettre obstacle à ce que l'ouvrier usât du salaire qu'il touchait pour payer son patron.

Mais un arrêt de la Cour de cassation du 21 juillet 1909 a littéralement bouleversé le monde du travail et de l'industrie en décidant que la convention contemporaine de la paye, par laquelle l'ouvrier laisse de son plein gré à son patron une

partie de son salaire en règlement de ce qu'il lui doit, tombe sous le coup de la prohibition de la loi de 1895.

On aperçoit l'importance pratique d'une telle décision qui n'aboutit à rien moins qu'à condamner un règlement naturel et facile des dettes réciproques du patron et de l'ouvrier.

Dans quelles circonstances et en vertu de quels motifs la Cour suprême a-t-elle été amenée à une semblable solution ?

Que vaut juridiquement et pratiquement cette solution elle-même ?

Telles sont les deux questions qu'il nous faut examiner.

Ayant ainsi précisé la portée de la prohibition de compenser édictée par l'article 4 nous aurons à rechercher quel est le domaine d'application de ce principe.

SECTION PREMIÈRE

LA JURISPRUDENCE

Il est nécessaire de rappeler les conditions de fait dans lesquelles la Chambre civile de la Cour de cassation fut appelée à se prononcer sur le problème qui nous occupe.

M. Renfer avait travaillé comme ouvrier pour la Société Viellard-Migeon, du 15 mai au 6 novembre 1907. A cette date il fut congédié. Il réclama son salaire pour les premiers jours de novembre, chef de contestation qui n'intéresse pas notre sujet et qui a été solutionné dans une instance distincte. En outre M. Renfer réclama : 1° son salaire intégral pour le mois d'octobre (155 fr. 50) sous déduction de diverses avances

en argent et en marchandises qui lui avaient été faites par la Société pendant ce mois d'octobre, à concurrence d'une somme de 71 fr. 45; 2° Le remboursement d'une somme de 273 fr. 95 montant de versements qui avaient été faits par la Société aux fournisseurs du demandeur durant les mois précédents et à raison desquels M. Renfer avait consenti des retenues équivalentes sur les salaires des dits mois.

Le juge de paix de Delle, par une décision du 27 novembre 1907, admit la prétention de M. Renfer.

Sur appel de la Société, le tribunal civil de Belfort infirma la sentence du juge de paix. Le jugement, en date du 20 janvier 1908, se basait sur les motifs suivants. Les règles établies par la loi de 1895 ont sans doute un caractère d'ordre public. Par suite il y aurait lieu de considérer comme nulle la convention passée *d'avance* entre le patron et l'ouvrier, ou entre l'ouvrier et un de ses créanciers, par laquelle l'ouvrier renoncerait au bénéfice de la loi de 1895. De telles clauses risqueraient de devenir de style dans les contrats de travail et de faire de la loi une lettre morte. En conséquence, le tribunal déclare que l'ouvrier aura toujours le droit de méconnaître, lors du règlement de son compte, l'entente antérieurement intervenue entre lui et son patron pour autoriser ce dernier à compenser au delà des limites légales les avances par lui faites avec les salaires dont il est redevable. L'ouvrier, nonobstant cette convention antérieure, pourra toujours exiger le versement intégral de ce que la loi lui réserve.

Mais, ajoute le tribunal, le caractère d'ordre public des règles de la loi de 1895 ne va pas jusqu'à permettre à l'ou-

vrier de poursuivre l'annulation de paiements véritables librement consentis par lui et de faire procéder à la révision des comptes arrêtés entre son employeur et lui. Au jour du paiement du salaire, l'ouvrier majeur et maître de ses droits, libre de payer ses dettes comme il l'entend, peut abandonner à l'employeur telle somme qui sera fixée d'accord entre les parties. Cette somme se compensera avec celles versées par le patron, soit à l'ouvrier lui-même à titre d'avances, soit à des tiers désignés par ce dernier à titre de cautionnement. Une telle opération est, sinon un paiement direct et effectif, du moins l'équivalent d'un paiement volontaire. La compensation conventionnelle ou facultative est précisément réservée aux personnes dans l'intérêt desquelles la loi a rejeté la compensation légale. La volonté du législateur de 1895 a été de prohiber la compensation légale ou la compensation conventionnelle stipulée d'avance, c'est-à-dire celle qui s'opère d'elle-même automatiquement, mais non la compensation qui s'opère par la volonté, même concomitante et chaque fois répétée des parties. En d'autres termes la compensation interdite est celle en vertu de laquelle le patron se rembourse de lui-même, mais non celle par suite de laquelle il est remboursé avec l'assentiment libre de l'ouvrier.

Telle est l'argumentation à l'aide de laquelle le tribunal de Belfort déclara Renfer mal fondé en sa demande concernant les salaires qui avaient fait l'objet de règlements amiables entre lui et les appelants.

Renfer se pourvut en cassation. M. l'Avocat général Mérillon conclut très nettement en faveur de la thèse du tribu-

nal (1). Il établit d'abord, comme règle absolue et d'ordre public, qu'aucune compensation autre que celles prévues par la loi de 1895 n'est possible, et qu'en conséquence, toute convention contraire à cette règle est frappée de nullité parce qu'elle ferait revivre la compensation obligatoire de l'article 1290 du Code civil, que le législateur a entendu rendre inapplicable dans les rapports de l'ouvrier et du patron. Mais l'avocat général a soin de distinguer la véritable compensation, résultant de l'exécution d'un contrat antérieur, avec le règlement librement débattu qui constitue un simple paiement volontaire.

Quand le patron paye l'ouvrier, celui-ci a le droit de recevoir au minimum les 7/10 de son salaire, il peut refuser de payer même ce qu'il reconnaît devoir au delà. Mais s'il veut payer quand il reçoit, aucune stipulation de la loi de 1895 ne l'en empêche, s'il est majeur et libre de sa volonté à ce moment, et la loi ne condamne, comme pouvant être imposée par le besoin, que la convention antérieure aliénant cette liberté.

Cette interprétation de la loi de 1895 ne fut pas admise par la Cour suprême. La Chambre civile, dans son arrêt du 21 juillet 1909 (Sirey, 1910.1.113. — Dalloz, 1910.1.25) décida, en effet, que toute convention contraire aux dispositions de la loi de 1895 est nulle, aussi bien celle qui est concomitante au paiement que celle qui est intervenue antérieurement. En d'autres termes, il est illicite qu'en vertu d'un accord du patron et de

1. Dalloz, 1910, I, p. 26 et 27

l'ouvrier, au moment du paiement du salaire, le patron déduise du salaire les sommes que son ouvrier lui doit pour fournitures ou pour avances d'argent. L'accord des parties, lors du règlement de compte, ne fait pas obstacle à la réclamation des sommes retenues par le patron en vertu de cet accord.

Voilà donc la porte ouverte à une multitude de procès et à des réclamations dont le total peut s'élever à des sommes énormes.

Par son jugement du 25 novembre 1909 le tribunal de Belfort, se conformant à la décision de la Cour suprême, a condamné un patron à payer à un ouvrier, resté deux ans à son service, la somme de 1.578 francs pour retenues illégales.

La pensée de la Cour suprême s'est encore affirmée et précisée dans un arrêt plus récent. La décision rendue par la Chambre civile le 21 juillet 1909 prêtait le flanc à la critique par suite des termes absolus de sa rédaction. Nous avons vu, en effet, qu'il déclarait nulle toute convention dont il s'agit, antérieure ou concomitante au paiement.

Mais que fallait-il entendre par convention concomitante au paiement? L'arrêt reconnaissait implicitement à l'ouvrier le droit de renoncer postérieurement à la réception de son salaire, au droit de réclamer la compensation. Mais, la renonciation postérieure étant admise comme valable, il restait à la distinguer de la renonciation concomitante. Était-il nécessaire qu'il y eût deux paiements successifs avec numération effective des espèces? M. Ambroise Colin a insisté tout particulièrement

sur ce point dans son remarquable article de la *Revue trimestrielle* (1).

Or la Cour de cassation a précisé son système dans l'arrêt du 1^{er} juin 1910 (Société Charles Vermot et C^{ie} contre Weiss. Dalloz, 1910. 1. 297).

Cet arrêt confirme pleinement la doctrine affirmée dans le premier. Il contient même quelque chose de plus, car, dans l'espèce, le patron, avant de renvoyer l'ouvrier qui l'attaquait en justice, avait exigé de lui une quittance le déclarant quitte de tout solde et de tout paiement. La Cour déclare que cette quittance, ayant été concomitante au dernier paiement, n'a aucune valeur.

Mais en même temps, la Chambre civile, dans l'arrêt de 1910, précise la portée véritable de son arrêt antérieur en décidant qu'il n'est pas nécessaire qu'il y ait eu un paiement effectif en espèces, avec numération à l'ouvrier, et un second paiement également en espèces, avec numération, par l'ouvrier au patron. Il faut, mais il suffit qu'il y ait eu mise à la disposition de l'ouvrier de la partie insaisissable de son salaire, c'est-à-dire des 7/10. Et il y a là une question de fait qu'il appartient au juge du fond de trancher souverainement. En conséquence, le juge du fond peut déclarer que la quittance de salaire pour solde de tous comptes, signée par l'ouvrier en quittant le service du patron, ne fait pas obstacle à ce qu'il réclame la partie de son salaire qui aurait été indûment retenue. Cette quittance ne peut être considérée comme

1. 1909, p. 817 et suiv.

signée que dans un moment où l'ouvrier ne se trouvait dans aucune dépendance morale à l'égard de son patron ; elle peut au contraire avoir été signée sous l'empire d'un pressant besoin et ne pas constituer par suite une renonciation réfléchie.

Dans l'espèce, l'appréciation du juge du fait, exclusive d'une renonciation libre, échappait à la censure de la Cour suprême. Mais il en aurait été de même d'une appréciation de fait en sens contraire.

Telle est la jurisprudence qu'il nous faut maintenant apprécier en nous plaçant successivement au point de vue juridique et pratique.

SECTION II

CRITIQUE DE LA JURISPRUDENCE

En droit, le système de la Cour de cassation repose sur un argument unique et très simple tiré du caractère impératif des lois de protection ouvrière et spécialement de la loi de 1895. Les articles 4 et 5 de celle-ci disposent *qu'aucune* compensation ne peut s'établir entre la dette du patron et celle de l'ouvrier. La loi est aussi nette et aussi large que possible dans sa prohibition. *Toutes* les compensations sont donc interdites aux yeux de la Cour suprême : la compensation légale d'abord, celle qui s'opère *ipso jure*, en vertu du Code civil, la compensation conventionnelle ensuite, c'est-à-dire la déduction opérée au moment de la paye du salaire du consentement

de l'ouvrier. Dans l'affaire de la société Viellard-Migeon et C^{ie} contre Renfer, il s'agissait bien de compensations conventionnelles ; l'ouvrier consentait, à l'instant de sa paye, chaque mois, à ce que les sommes qu'il devait au patron fussent retenues sur son salaire.

Cette interprétation de la Cour suprême est-elle juridiquement fondée ?

Il est incontestable que les lois qui tendent à la protection des ouvriers ont un caractère impératif. Il ne saurait en être autrement. S'il était permis de déroger à ces lois par des conventions contraires, l'ouvrier serait presque toujours à la merci du patron ; la clause dérogatoire deviendrait pour ainsi dire de style et la loi manquerait absolument son effet.

Depuis 1895, le législateur a lui-même pris l'habitude de se prononcer expressément sur le caractère d'ordre public des lois de protection ouvrière. C'est ainsi notamment que la loi du 7 décembre 1909, prescrivant le paiement des salaires en monnaie ayant cours légal, a eu soin d'ajouter « nonobstant toute stipulation contraire à peine de nullité ».

Qu'un semblable caractère appartienne à la loi de 1895, il n'est point possible d'en douter. Les articles 4 et 5 décident *qu'aucune compensation ne peut* s'établir entre la dette du patron envers l'ouvrier à raison de ses salaires et une dette quelconque de l'ouvrier sauf jusqu'à concurrence d'un dixième pour les avances en argent. Il s'agit d'une prohibition ; or toute disposition prohibitive est d'ordre public.

Mais le caractère d'ordre public présenté par la loi de 1895 entraîne-t-il, comme le prétend la Cour suprême, cette consé-

quence que non seulement la compensation légale, c'est-à-dire celle qui s'opère de plein droit, soit interdite, mais encore la compensation conventionnelle, c'est-à-dire l'accord intervenant entre patrons et ouvriers au moment de la paye du salaire? Nous ne le pensons pas. En d'autres termes, il est certain que le contrat passé entre les employeurs et les ouvriers ne peut contenir, de la part de ces derniers, aucune renonciation au bénéfice de la loi de 1895; il est encore non moins certain qu'une convention antérieure au paiement du salaire ne peut déroger aux dispositions de ladite loi. Telles sont les solutions légitimement contenues dans la notion d'ordre public. Mais c'est faire de cette dernière notion un véritable abus que de prétendre que l'ouvrier, au moment même où il touche son salaire, n'a pas le droit de s'en servir pour payer ses créanciers et, en particulier, son patron.

Nous nous proposons de démontrer que le système de la Cour de cassation se heurte: 1° à l'esprit de la loi de 1895; 2° à ses dispositions; 3° aux principes généraux du droit; 4° qu'il entraîne des conséquences inacceptables (1).

PARAGRAPHE PREMIER

Interrogeons d'abord le législateur de 1895. Quel a été son but et l'objet précis de ses dispositions?

On sait que la jurisprudence antérieure à 1895 décidait que

1. La doctrine a été unanime à critiquer ce système. Voir surtout l'article de M. A. Colin dans *la Revue trimestrielle de droit civil*, 1909,

les traitements des employés, des particuliers et les salaires des ouvriers étaient insaisissables dans la mesure où ils étaient alimentaires. Les tribunaux appréciaient alors souverainement, suivant les circonstances, quelle était cette mesure (1). La jurisprudence interdisait donc au patron de se payer lui-même par voie de compensation ou de retenue, de la sorte l'ouvrier n'avait pas à craindre d'être mis dans l'impossibilité de toucher son salaire. Ce que les arrêts prohibaient, en définitive, c'était le jeu de la compensation légale qui ne pouvait être opposée par le patron ; ils n'ont jamais condamné un règlement fait d'accord entre le patron et l'ouvrier et dans lequel la dette de l'ouvrier se trouve de son plein consentement déduite de son salaire.

Or, la loi de 1895 n'a fait que confirmer les principes précédents en les réglementant et en fixant d'une manière précise le taux de l'insaisissabilité (2).

Ni sous le régime établi par la jurisprudence, ni sous l'empire de la loi de 1895, il n'a jamais été question d'empêcher l'ouvrier de disposer de son salaire au moment où il le reçoit, et, spécialement, de le faire servir au paiement de ses créanciers. Lorsqu'un ouvrier, à l'instant de la paye, laisse librement à son patron une portion de son salaire pour le payer de ce qu'il lui doit, il ne fait que s'acquitter de sa dette.

p. 817 et suivantes, la note de M. Tissier dans la note qui accompagne au Sirey l'arrêt du 21 juillet 1909 (S. 1910. 1. 113 et suiv.) — Cf. aussi un article de *la Gazette des tribunaux* du 18 décembre 1909.

1. Req., 29 mai 1878. D., 79. 1. 21.

2. De l'aveu unanime, la loi de 1895 n'a rien créé d'absolument nouveau (Duvergier, *Lois et Décrets*, 1895, p. 37 et 38, n. 1). — A. Colin, article précité, pp. 826 et 827.

Sans doute il peut, nonobstant toute convention contraire, réclamer au minimum les 7/10 de son salaire, mais aucune disposition ne lui interdit, quand il a touché son salaire ou quand il le touche, d'en disposer pour payer son patron.

La validité d'un règlement volontaire entre patron et ouvrier, au moment de la paye du salaire, paraît si manifeste qu'elle n'avait jamais été contestée avant l'arrêt de la Cour suprême du 21 juillet 1909. De pareils règlements étaient pourtant d'un usage fort répandu. Ils étaient pratiqués par les Compagnies de chemins de fer, par l'Administration des chemins de fer de l'État, par les maisons industrielles les plus importantes. Or cette pratique n'avait jamais été dénoncée comme contraire à la loi de 1895, ni par les auteurs de celle-ci, ni par tous ceux qui, depuis 1895, ont proposé des modifications à la loi ou de nouvelles mesures de protection (1).

Les travaux préparatoires de la loi de 1895 ne contiennent pas la plus légère affirmation qui permette de supposer que la compensation conventionnelle — c'est-à-dire l'accord par lequel, au moment de la paye, l'ouvrier consent à ce que sa dette soit déduite de son salaire — ait été considérée comme illicite par le législateur.

Depuis 1895, la loi sur la saisie et la cession des salaires a été soumise à de nombreuses enquêtes et a fait l'objet de nombreuses demandes de réformes. Ni les unes ni les autres n'ont contenu de critique à l'égard de l'usage en question. Un tel

1. Tissier, note précitée, p. 113 et 114.

silence serait inexplicable si les articles 4 et 5 de la loi de 1895 devaient recevoir l'interprétation que leur donne la Cour suprême.

L'attention du législateur a été attirée, durant ces dernières années, sur le point qui nous occupe ; or nous ne voyons nullement qu'il se soit plaint à cet égard de la violation de ses dispositions de 1895. Lors de la discussion de la loi du 7 décembre 1909 sur le paiement des salaires, personne n'a prétendu que les ouvriers subissent, dans les conditions dont il s'agit, des retenues illicites. Dans la discussion de la loi du 25 mars 1910, sur la suppression des économats, il a été, il est vrai, observé à la Chambre et au Sénat que le mécanisme des économats, comportant des retenues sur les salaires des ouvriers, était contraire à la loi de 1895 (1). Mais il s'agissait des retenues imposées aux ouvriers, par suite de l'existence des économats, au delà des limites fixées par la loi de 1895 ; il n'a pas été question des déductions librement consenties par l'ouvrier au moment du paiement de son salaire (2). Ajoutons que le projet de codification des lois ouvrières a reproduit les articles 4 et 5 de la loi de 1895 (livre 1^{er}, art. 46 et 47), sans que les travaux parlementaires et extra-parlementaires auxquels il a donné lieu aient fait la moindre mention d'une prétendue violation de ces textes lors des règlements de salaires. M. Charles Benoist, dans son rapport à la Chambre (3),

1. A la Chambre, M. Flayelle, *Journ. off.*, octobre 1906, p. 756.

— Au Sénat, M. Poule, *Journ. off.*, nov. 1909, p. 2.

2. Tissier, note précitée, p. 114, 1^{re} colonne.

3. *Journ. off.*, mai 1905, p. 187 et suiv.

ne considère aucunement que ces dispositions aient entendu prohiber la compensation conventionnelle concomitante au paiement du salaire. La même observation s'applique au rapport de M. Strauss au Sénat (1).

Ces considérations, sur lesquelles M. Tissier insiste avec raison dans sa note au Sirey, sont très frappantes. Puisque l'usage très fréquent qui consiste à déduire la dette de l'ouvrier de son salaire, au moment de la paye et du consentement de cet ouvrier, n'a jamais été dénoncé au Parlement, c'est que cet usage est en conformité avec les articles 4 et 5 de la loi de 1895.

Sans doute, l'argument n'a pas une valeur absolue et il ne peut suffire à lui seul pour résoudre le problème que nous étudions. Mais il nous montre à merveille la pensée du législateur. Celui-ci n'a jamais estimé que la compensation conventionnelle fût interdite par la loi de 1895.

Il y a lieu d'ajouter que les commentateurs de cette loi ont accepté la manière de voir que nous défendons. Ils n'ont pas manqué de faire ressortir que les dispositions prohibitives de la loi sont d'ordre public et que toute convention contraire, expresse ou tacite, est frappée d'une nullité absolue.

Mais ils se sont bien gardés de repousser, au nom de l'ordre public, les accords intervenant entre patrons et ouvriers, lors de la paye du salaire, et par lesquels ceux-ci con-

1. *Journ. off.*, mai 1906, p. 175 et suiv.

sentent à ce que leur dette vis-à-vis du patron soit déduite de leur salaire (1).

En somme, la solution apportée par la Cour suprême le 21 juillet 1909 se présente comme une interprétation absolument nouvelle d'une disposition qui, ainsi que l'a dit M. Tissier, a fait l'objet depuis quinze ans d'études et de critiques incessantes.

Nous pouvons affirmer que cette solution est contraire à l'esprit de la loi de 1895, puisque, d'une part, cette loi n'a fait que réglementer, sans les modifier, les principes établis par la jurisprudence antérieure et qui ne s'opposaient pas à la compensation conventionnelle ; puisque, d'autre part, depuis 1895, le législateur n'a cessé d'affirmer, par son silence même, que la déduction volontaire, au moment du paiement du salaire, est parfaitement licite.

PARAGRAPHE II

La thèse de la Cour suprême est-elle plus défendable sur le terrain même du texte des articles 4 et 5 de la loi de 1895 ? Nous ne le pensons pas.

L'article 4 décide qu'*aucune compensation ne s'opère* entre la dette du patron et celle de l'ouvrier. L'arrêt de la Chambre civile en conclut que toutes les opérations désignées dans la

1. Pic, *Traité de législation industrielle*, 3^e édition, n° 976. — Pabon, *Saisie-arrêt des salaires*, 3^e édition, n° 86. — Emion, *Saisie-arrêt des salaires*, 2^e édition, p. 139. — Tissier, *loc. cit.*, p. 114.

langue du droit sous le nom de compensation sont également interdites. Est-il donc vrai que le texte ait entendu viser toutes ces opérations ? C'est le nœud de la question.

Or, les expressions employées par le texte montrent, non moins que les règles générales de la compensation, que la loi n'a visé que la compensation légale.

En disant qu'aucune compensation ne *s'opère*, l'article 4 ne s'occupe évidemment que d'une compensation s'opérant toute seule, d'une manière automatique; il n'a pas en vue l'opération appelée compensation conventionnelle qui, à la différence de l'autre, ne s'opère pas toute seule, *ipso jure*, mais seulement lorsque les parties en conviennent, au moment du règlement de leur compte.

L'article 5 renforce la portée des termes précédents, car il déclare que le patron ne peut *se rembourser*, cette formule ne peut s'appliquer qu'à un règlement forcé, à une retenue imposée par le chef d'entreprise à son ouvrier. L'article 5 ne dit pas que le patron ne peut être remboursé par l'ouvrier, si tel est le bon vouloir de celui-ci.

Ce que la loi défend, c'est la compensation légale, c'est-à-dire l'opération juridique suivant laquelle la dette du patron vis-à-vis de l'ouvrier, ayant en face d'elle la dette de l'ouvrier vis-à-vis du patron, s'éteint mécaniquement en tout ou en partie; c'est une opération qui s'imposerait à l'ouvrier, soit en vertu de la loi, soit en vertu d'une convention antérieure. Mais de ce que la compensation ne peut être imposée à l'ouvrier, de ce que celui-ci soit libre de régler ses dettes ou de ne pas les régler quand il reçoit paiement de son salaire,

il ne suit pas qu'il soit privé, à ce moment, du droit de payer ses dettes. Si la loi de 1895 n'était pas en vigueur, le droit commun de la compensation conférerait au patron un privilège particulier. C'est ce privilège qui a été supprimé par la loi en même temps qu'a été restreint le droit des créanciers saisissants ou cessionnaires.

En d'autres termes, la loi a prohibé la compensation légale, mais non le mode de règlement appelé compensation conventionnelle. La première seule est vraiment une compensation, c'est d'elle seule que s'occupent les articles 1289 à 1299 du Code civil. « On peut affirmer, dit M. A. Colin (1), que le Code civil ignore complètement la compensation conventionnelle. Et en effet cette dernière opération, à la différence de l'autre, ne constitue rien de spécifique. Ce qui caractérise la compensation légale, dans notre droit français, c'est non pas seulement que c'est un mode de paiement réciproque abrégé, ni même que c'est une garantie de paiement, une sûreté au profit de chaque créancier qu'elle investit d'une sorte de droit de rétention renforcé sur ce qu'il doit lui-même à son débiteur (V. Saleilles, *Étude sur la théorie générale de l'obligation*, 2^e éd., n° 61); c'est surtout qu'elle aboutit à un paiement forcé, bien plus automatique par ce fait qu'elle s'opère de plein droit (art. 1290) dès le moment de la coexistence de deux obligations réciproques, sans la volonté, et même contre la volonté des deux créanciers-débiteurs respectifs. »

1. *Loc. cit.*, p. 828.

C'est cette compensation, la seule qui existe en droit positif, que la loi de 1895 a interdit dans les rapports des patrons et des ouvriers. Elle a voulu, par cette prohibition, empêcher les travailleurs de se voir, au moment de la paye, dans l'impossibilité de toucher leurs salaires.

Mais toute différente est l'opération par laquelle l'ouvrier, à l'instant même où il reçoit son salaire, dispose de celui-ci en tout ou en partie pour acquitter la dette qu'il a contractée vis-à-vis de son patron. L'expression de compensation conventionnelle, usitée dans la terminologie juridique pour désigner les opérations de ce genre, est impropre. En réalité il n'y a pas de compensation. « Il s'agit, dit M. Tissier (1), d'un règlement intervenant entre deux personnes respectivement créancière et débitrice, règlement à l'aide duquel elles conviennent de déduire la dette la plus faible de la dette la plus forte, et, moyennant le versement en espèces du reliquat, de se donner mutuellement quittance. Ce n'est pas ce qu'en droit on appelle compensation. »

Ce règlement demeure sous l'empire de la liberté des conventions. Qu'on l'appelle, avec M. Tissier, une dation en paiement, qu'on le nomme, avec M. A. Colin, une extinction de deux obligations réciproques par voie de remise de dette mutuelle ou de délégation, ou qu'on ne cherche pas à lui donner de nom, ce qui est certain, c'est qu'il ne constitue pas,

1. *Loc. cit.*, p. 114, col. 2. Dans le même sens: Colmet de Santerre, *Cours de droit civil*, t. V, n° 240 bis. — Aubry et Rau, 5^e édition, t. IV, p. 395, § 328, n. 1. — Baudry-Lacantinerie et Barde, *Obligations*, 3^e édition, t. III, p. 131, n° 1802, et p. 221, n° 1882.

au sens technique et légal du mot, une compensation et que, par suite, il n'a pas été compris dans la prohibition de la loi de 1895. La loi a interdit au patron d'opposer la compensation légale sous forme de retenue de salaire ; cela signifie que l'ouvrier a le droit de refuser d'employer son salaire à payer sa dette envers le patron ; mais cela ne signifie pas que l'ouvrier n'ait pas le droit de payer avec son salaire, s'il le veut bien, les fournitures qu'il a reçues du patron.

La compensation, prise dans son acception scientifique, est l'équivalent d'une saisie-arrêt sur soi-même (1). Il est très logique que la loi de 1895 la prohibe sur les salaires des ouvriers. En disant « aucune compensation ne s'opère » l'article 4 défend au patron de saisir ; elle le prive, pour la protection de l'ouvrier, d'une faculté qui résulterait à son profit de l'application du droit commun. Mais aucune relation n'est possible entre la notion de saisie et le règlement par lequel l'ouvrier, au moment de la paye, cède, de son plein gré, au patron, une partie de son salaire en paiement de sa dette. Cette dernière opération, mal à propos appelée compensation conventionnelle, n'est pas plus interdite que le paiement pur et simple dont elle constitue une variété.

Il importe, si l'on veut voir clair dans la présente matière, de maintenir le parallélisme entre l'idée de compensation et celle de saisie. De même qu'au delà d'une certaine quotité, le salaire de l'ouvrier ne peut être réduit, contre sa volonté,

1. A. Colin, *loc. cit.*, p. 828.

par aucune cession, de même il ne peut y avoir de retenue s'imposant à lui. Dans la limite indiquée par la loi, rien ne vient restreindre les droits de l'ouvrier. Mais, dans la même mesure, son droit de disposition sur son salaire demeure intact, et de même qu'avec son salaire libre, il peut payer à sa guise un créancier quelconque, de même il peut payer à son patron une créance quelconque et même sous forme de retenue.

La Cour de cassation elle-même a reconnu, en d'autres matières que, lorsqu'une dette est soustraite à la compensation, il n'y a lieu d'entendre par là que la compensation légale. C'est ainsi que la Chambre des requêtes (25 novembre 1891, D. 1892. 1. 276) a jugé que l'article 1293-2°, qui fait obstacle à la compensation légale de sommes mises en dépôt avec celles dont le déposant se trouve débiteur envers le dépositaire, cesse de recevoir son application si le déposant (dans l'espèce le client d'un banquier) a consenti à cette compensation. Qu'est-ce à dire, sinon que le texte précité ne s'applique pas lorsqu'il est intervenu cette opération dite compensation conventionnelle ?

Il y a mieux. Dans une espèce où il s'agissait de rentes constituées à la suite d'un accident du travail (ces rentes sont déclarées insaisissables par l'art. 3 de la loi du 9 avril 1898), la Chambre des requêtes a nettement rattaché l'interdiction de compenser à l'insaisissabilité (Req., 16 janvier 1905, S. 1907. 1. 511. Cf. S. 1905. 2. 25 et la note de M. Wahl). « La disposition qui a pour objet d'assurer à l'ouvrier blessé la totalité d'une indemnité réputée nécessaire à son existence,

dit cet arrêt, s'oppose à ce que le débiteur d'une rente de cette nature se paie lui-même, par voie de compensation légale, sur le montant de sa dette, de ce qui pourrait lui être dû par l'ouvrier créancier de la rente ».

C'est ce rapport intime entre l'idée de saisie et celle de compensation, qui n'a pas été aperçu par la Chambre civile dans son arrêt de 1909. Pourtant ce rapport a été marqué par le rapporteur au Sénat de la loi de 1895, ainsi que par les auteurs qui se sont occupés de la matière,

Le rapporteur, M. Régismanset, a fait l'importante observation qui suit : « En principe, *il n'y aura point compensation au profit des patrons* entre le montant des salaires dus par eux aux ouvriers et les sommes qui leur seront dues à eux-mêmes pour fournitures diverses, quelle qu'en soit la nature. Par suite la créance du patron reste soumise au droit commun (1) ».

Ainsi le chef d'entreprise se trouve privé du privilège de la compensation légale parce que le salaire de l'ouvrier étant insaisissable, se trouve à l'abri d'une retenue forcée.

Mais le patron reste un créancier ordinaire; sa créance obéit au droit commun; il a le droit d'être payé et l'ouvrier a le droit de le payer, s'il le veut, sous forme de retenue, quand il touche son salaire; ce paiement est valable, peu importe qu'on l'appelle compensation conventionnelle ou autrement.

1. Séance du Sénat du 25 juin 1894. D. 1895. 4. 16, n. 3 et 4.

Les auteurs n'ont pas interprété la loi d'une manière différente (1).

De tout ce qui précède il faut conclure que le texte des articles 4 et 5 de la loi de 1895, tout aussi bien que leur esprit, prohibe la compensation légale, la seule dont parle le Code civil, parce qu'elle constituerait une saisie opérée par le patron sur le salaire qu'on veut protéger. Mais la prohibition ne comprend pas l'acte volontaire par lequel l'ouvrier, quand il a touché son salaire ou au moment même où il le touche, dispose de ce qu'il reçoit ou de ce qu'il a reçu pour s'acquitter, par voie de déduction, de ce qu'il doit au chef d'entreprise.

PARAGRAPHE III

Les principes généraux du droit, en dehors de toute considération sur la nature de la compensation, conduisent à la solution contraire à celle de la Cour suprême.

1. « La loi, dit M. Planiol, défend d'*opposer en compensation* à l'ouvrier qui réclame le paiement de son salaire les sommes qu'il peut devoir à son patron pour fournitures diverses » (*Droit civil*, 4^e édit., t. II, n° 585).

« Il résulte du texte de l'article 4 de la loi de 1895, dit M. Jay, que l'ouvrier qui ne serait pas intégralement payé de son salaire pourrait en réclamer en justice le complément, sans qu'on puisse lui *opposer* les dettes qu'il aurait contractées chez le patron à raison de fournitures faites par le patron » (*la Protection légale des travailleurs*, 2^e édition, p. 269).

La commission de la Société d'études législatives a proposé le texte suivant : La compensation ne peut être *opposée* pour aucune part, etc. (*Bulletin*, 1906, p. 382).

Dans le même sens : Garsonnet, *Traité de procédure*, t. IV, p. 188, § 1310, texte et note 1. — Pic, n° 970 et suiv. — Baudry-Lacantinerie et Barde, *Obligations*, t. III, n° 1860. — Cf. Tissier, note précitée, p. 114, col. 3.

La loi, en effet, considère indubitablement la créance du patron comme régulière et valable. Privé de la faculté d'opposer la compensation légale, le chef d'entreprise n'en reste pas moins un créancier ordinaire. Il a le droit d'être payé. D'autre part, on ne voit pas ce qui empêcherait à l'ouvrier qui a encaissé son salaire de l'employer à payer son patron. Or si le paiement effectué par l'ouvrier qui a reçu son salaire est valable, pourquoi le paiement en moins prenant ne le serait-il point ? Quel motif peut-on invoquer pour exiger en premier lieu la numération des deniers dus par le patron à l'ouvrier, en second lieu la numération des deniers dus par l'ouvrier au patron ? Juridiquement il n'y a pas la moindre différence entre le paiement par voie de numération et le paiement par voie de déduction. La convention en vertu de laquelle l'ouvrier paie en moins prenant est parfaitement licite. Aucune disposition n'interdit à l'ouvrier de céder gratuitement au patron le montant de son salaire ; *a fortiori* aucune disposition ne l'empêche-t-elle de le lui céder en paiement de sa dette. Lorsque l'ouvrier paie, lors du règlement du salaire, par voie de déduction sur le salaire lui revenant, il s'opère un double paiement valable. Exiger deux numérations successives serait une puérilité.

Nous ne saurions mieux faire que de citer à cet égard les très justes et spirituelles observations de M. A. Colin (1) :

« Tenons pour définitivement consacré, dit-il, que le règlement par lequel l'ouvrier, débiteur de son patron, laisse

1. *Loc. cit.*, p. 832.

volontairement à celui-ci une partie de son salaire, doit être dorénavant considéré comme illicite. Comme il n'appartient pas à la Cour de cassation d'interdire aux usuriers de faire des avances à leurs ouvriers, il se produira bien souvent encore ce fait que des ouvriers, lorsqu'ils auront touché leur paye, restent débiteurs de leur patron. Quand et comment le paieront-ils ? Ils ne peuvent, c'est entendu, payer en moins prenant, quand bien même ils y tiendraient absolument. Mais une fois les écus tombés bon gré mal gré, faudra-t-il, pour qu'ils fassent un paiement valable, attendre huit jours ou un jour seulement, ou bien permettra-t-on qu'ils s'acquittent sur l'heure en exigeant seulement qu'ils sortent de la caisse patronale, quittes à y rentrer immédiatement par une autre porte ? Les choses se passeraient-elles régulièrement si le patron a établi deux guichets, l'un pour payer, l'autre pour recevoir ? Ou bien se contentera-t-on que l'ouvrier, sans quitter le guichet, touche de la main droite, puis fasse passer une partie des écus dans sa main gauche pour les restituer au même caissier ? Lesquelles de ces combinaisons ou des nombreuses autres auxquelles on peut songer seront exposées à se voir qualifier de conventions concomitantes au paiement et, dès lors, à donner lieu à une répétition à l'encontre du patron ? »

La Cour de cassation a répondu à ces questions dans son arrêt du 1^{er} juin 1910 en décidant qu'il n'est pas nécessaire qu'il y ait eu un paiement effectif en espèces, avec numération à l'ouvrier, et un second paiement également en espèces avec numération par l'ouvrier au patron ; mais qu'il suffit

qu'il y ait eu mise à la disposition de l'ouvrier de la partie insaisissable de son salaire. C'est là, ajoute la Cour suprême, une question de fait à résoudre par les juges suivant les circonstances.

Cette appréciation souveraine laissée aux juges du fond pourra corriger, dans une certaine mesure, ce qu'a de rigoureux le système de la Cour de cassation. Mais il n'en est pas moins vrai qu'en exigeant une mise du salaire à la disposition de l'ouvrier, la Cour de cassation continue à repousser, sans raison valable, le règlement de compte par voie de déduction sur le salaire.

PARAGRAPHE IV

La solution de la Cour suprême si critiquable, nous l'avons vu, au point de vue juridique, se justifie-t-elle du moins par des considérations d'utilité pratique? La vérité est tout le contraire.

Sans apporter aucune protection aux ouvriers, le régime créé par la jurisprudence récente est plein de péril pour les patrons.

Plaçons-nous d'abord du côté des ouvriers. On ne voit pas en quoi leur situation se trouverait améliorée. En effet la créance du patron est valable. La loi reconnaît son existence et n'en prononce pas la nullité. La Cour suprême n'a jamais entendu dénier au chef d'entreprise le droit de réclamer le remboursement de ses avances postérieurement au paiement des salaires. En définitive il faudra donc que l'ouvrier paie.

Au lieu de laisser le patron déduire du salaire la somme dont il est créancier l'ouvrier recevra son salaire, puis il paiera le patron. Ce qui se faisait en un seul temps se fera désormais en deux temps. Cette inutile complication ne procure à l'ouvrier aucune protection sérieuse et l'on peut dire que la portée pratique de la décision de la Cour suprême est à peu près insignifiante pour les salaires futurs.

En revanche, il est manifeste que cette décision jette un trouble profond dans le monde patronal. Elle atteint une multitude de règlements librement effectués entre patrons et ouvriers depuis 1895, et dans lesquels des ouvriers ont accepté que la déduction fût faite sur leur salaire de ce qu'ils devaient aux patrons. Les réclamations peuvent monter à des sommes considérables et entraîner la chute de certains établissements industriels, si les travailleurs, s'autorisant des arrêts rapportés, demandent en masse l'annulation des règlements qu'ils ont acceptés et réclament un salaire qu'ils ont déjà touché (1).

Les chefs d'entreprise, parmi lesquels figure l'État à titre d'entrepreneur de transports et d'exploitant de chemins de fer, se verraient sans défense efficace contre ces dangers.

Ni dans une ratification de leurs comptes par les ouvriers, ni dans les règles de la prescription, les patrons ne trouveraient en effet le moyen de paralyser les actions dirigées contre eux. Une ratification par l'ouvrier des comptes antérieurement arrêtés serait inopérante. Car une nullité absolue, comme celle

1. Cf. A. Colin, *loc. cit.*, p. 823. — Tissier, *loc. cit.*, p. 113.

qui résulte de la violation d'une loi d'ordre public, n'est point susceptible de se couvrir par une confirmation.

D'autre part, l'article 2271 soumet bien à une prescription de six mois l'action des ouvriers pour le paiement de leurs salaires. Mais cette prescription repose, ainsi que toutes les courtes prescriptions, sur une prescription de paiement qui tombe devant le serment et l'aveu (art. 1352 du Code civil) (1).

Or le patron, par le fait même qu'il ne nierait pas les retenues qu'il a effectuées sur le salaire, reconnaîtrait n'avoir pas payé ce salaire jusqu'à due concurrence. Il ne pourrait, par conséquent, échapper à la réclamation que par la prescription trentenaire.

La situation serait donc inextricable pour les chefs d'entreprise et l'on voit que la solution de la Cour suprême, sans aucune utilité pour l'ouvrier, tend à ruiner des situations acquises et à causer bien des embarras dans le monde industriel.

CONCLUSION

L'interprétation donnée à l'article 4 par la Cour de cassation constitue, nous croyons l'avoir démontré, une erreur de droit en même temps qu'elle crée un état de choses pratiquement inacceptable.

Il est à remarquer que la question qui a donné lieu aux arrêts

1. Un arrêt de la Chambre civile du 20 novembre 1889 (Dalloz, 1890. 1. 60), décide que la prescription de six mois est inapplicable lorsque celui qui l'invoque reconnaît n'avoir pas payé la somme réclamée.

dont il s'agit, subsiste entièrement depuis la loi du 7 déc. 1909. Cette loi décide dans son article premier que « les salaires des ouvriers et employés doivent être payés en monnaie métallique ou fiduciaire ayant cours légal, nonobstant toute stipulation contraire à peine de nullité ». Le problème que nous avons étudié n'est pas, par là même, tranché. Car il faut toujours rechercher si le salaire a été mis réellement à la disposition de l'ouvrier.

D'ailleurs, la loi de 1909 ne met pas obstacle à l'exercice des retenues prévues par la loi du 12 janvier 1895. L'article 4 de celle-ci permet exceptionnellement la compensation dans trois cas : 1° lorsqu'il s'agit de fournitures d'outils ou d'instruments nécessaires au travail ; 2° des matières et matériaux dont l'ouvrier a la charge et l'usage ; 3° des sommes avancées pour l'acquisition de ces mêmes objets. Or, durant les travaux préparatoires de la loi de 1909, on s'est demandé si cette dernière n'aurait pas pour résultat d'annuler les dispositions de la loi relative à la saisie-arrêt. Les explications fournies à cet égard ne permettent aucun doute (1). La loi nouvelle n'a en rien modifié celle de 1895. De ce que le patron soit obligé de payer le salaire en monnaie métallique ou fiduciaire, ayant cours légal, il n'en résulte en aucune manière qu'il ne puisse faire des avances sur les salaires pour l'achat d'outils ou pour l'usage de matériaux mis à la disposition des ouvriers ou pour qu'il perde son droit à la saisie-arrêt.

1. Chambre, séance du 6 décembre 1898. *Journal officiel* du 7, p. 2385.

Dans la circulaire aux inspecteurs divisionnaires du travail en date du 10 mars 1910 (*Journal officiel* du 22 mai 1910), M. Viviani déclare d'ailleurs ce qui suit: « J'estime qu'il ne vous appartient pas d'intervenir dans le mode d'établissement du salaire tel qu'il est déterminé dans le titre premier de la loi de 1895. Les difficultés qui pourraient naître entre employeurs et employés au sujet d'avances ou d'acomptes, restent exclusivement du ressort des tribunaux de droit commun régulièrement saisis par les seuls intéressés. Il ne vous appartient donc pas de rechercher de quelle somme un patron peut être débiteur envers son ouvrier, mais uniquement de quelle manière il se libère de sa dette. »

La controverse soulevée à propos de l'article 4 de la loi de 1895, n'est donc pas tarie depuis la loi de décembre 1909. Avec toute la doctrine nous admettons, contrairement, à la Cour de cassation, que si l'ouvrier ne peut renoncer à la protection de la loi et à la disposition de son salaire en consentant d'avance à une compensation qui pourrait lui être opposée le jour de l'échéance, rien n'empêche que l'ouvrier paie le patron, au moment du règlement du salaire, par voie de déduction sur le salaire.

Il est à désirer que la Cour suprême n'ait pas dit son dernier mot en la matière. Nous avons vu que la Chambre des requêtes (arrêt du 16 janvier 1905), en matière de rentes constituées à la suite d'un accident du travail, a réduit à la *compensation légale* la portée de la prohibition de compenser qu'elle considère comme la conséquence de l'insaisissabilité. Il est donc permis de supposer que si la Chambre des requêtes

avait eu à trancher définitivement la question soulevée dans l'affaire Renfer-Viellard-Migeon, elle aurait jugé autrement que la Chambre civile. Avec M. A. Colin (1) nous dirons qu'il n'est pas défendu de tirer de cette opposition entre deux sections de la Cour suprême « un favorable augure pour une décision ultérieure des trois Chambres réunies ».

Si cet arrêt solennel n'intervenait pas, et si d'ailleurs, la Chambre civile s'obstinait dans son système, le malaise éprouvé par le monde industriel serait si grand qu'il y aurait lieu à une loi interprétative de la loi de 1895, destinée à entraver le cours des procès scandaleux.

SECTION III

DOMAINE D'APPLICATION DES ARTICLES 4 ET 5

Il nous reste à rechercher quelles dettes réciproques du patron et de l'ouvrier ne peuvent légalement entrer en compensation et dans quelle mesure elles ne peuvent y entrer. Deux questions se présentent.

Que faut-il entendre par « fournitures diverses »? Et, d'autre part, la compensation peut-elle s'opérer entre les salaires et les sommes dues par l'ouvrier à un autre titre que celui de fournitures?

PARAGRAPHE PREMIER

Quel est le sens de cette expression légale: fournitures diverses? D'abord il y a certaines catégories de fournitures, nous l'avons dit, qui sont placées par la loi elle-même en

1. *Loc. cit.*, p. 831.

dehors de la prohibition. Il s'agit des fournitures nécessaires au travail et des sommes avancées pour l'acquisition de ces mêmes objets.

La loi a vu, dans les fournitures qui intéressent la production, des créances d'une nature spéciale pour le recouvrement desquelles le patron méritait un traitement de faveur. En conséquence, elle a permis, pour l'outillage et les matières premières, la compensation avec le salaire. Il en est même des sommes avancées pour l'acquisition d'outils, d'instruments de travail ou de matières premières (1).

Est-ce à dire que le patron pourrait, pour se payer des fournitures qui viennent d'être indiquées, retenir l'intégralité du salaire? Nullement. Le salaire est d'ordinaire l'unique revenu de l'ouvrier; il a, au moins partiellement, un caractère alimentaire et, par suite, ne saurait être retenu pour le tout. Le chef d'entreprise est donc tenu de verser à l'ouvrier la portion de salaire strictement alimentaire qu'il appartiendra au juge de fixer en cas de contestation.

Hormis les cas exceptionnels énumérés dans l'article 4, la retenue à titre de compensation n'est licite que dans la limite du dixième prévu.

1. « Les fournitures d'outils et d'instruments nécessaires au travail, dit M. Regismanset dans son rapport au Sénat (Daloz, 1895, 4. 16, 2^e colonne), ont pour l'ouvrier une importance capitale telle qu'il serait imprudent d'assujettir le recouvrement de ces avances à des difficultés et à des délais dont l'ouvrier serait bientôt la victime. Quant à la fourniture des matières et matériaux dont l'ouvrier a la charge et l'usage, elle ne saurait être assimilée à une créance ordinaire et le fait de non-remboursement de cette fourniture éveille l'idée de détournement et d'abus de confiance. »

Toutes les formalités autres que celles qu'indique limitativement la loi, sont comprises dans la prohibition absolue.

C'est ainsi, notamment, que l'interdiction de compenser s'étend à la fourniture d'éclairage et du chauffage, à celle des frais médicaux et pharmaceutiques, etc... (1)

Mais il existe certaines autres fournitures au sujet desquelles la solution précédente pourrait inspirer certains doutes : nous voulons parler des fournitures d'aliments, de vêtements, de logement, et des avances en espèces dans un autre but que l'acquisition de choses nécessaires au travail. Passons en revue ces diverses causes en vertu desquelles l'ouvrier peut être débiteur vis-à-vis du chef d'entreprise.

Aliments, vêtements et objets de première nécessité

On sait qu'à beaucoup d'établissements industriels avaient été annexés des économats, c'est-à-dire des magasins créés et administrés par les employeurs et dans lesquels ceux-ci vendaient, directement ou indirectement, aux ouvriers, des denrées alimentaires et des objets de première nécessité. Les économats répondaient à une pensée de philanthropie. Mais un grand nombre dévièrent de leur but. Les inconvénients de ces organismes ont été maintes fois signalés. La cession des marchandises, à une clientèle moralement obligée, et à un prix supérieur à la valeur réelle, conduisait à une exploita-

1. Lambert : *Étude sur la protection du salaire à l'égard du patron*, Montpellier, 1896.

tion de l'ouvrier. De plus, la vente dans les économats se faisait presque toujours à crédit. Le crédit pouvait absorber une grande partie du salaire ou même le dépasser.

Sans insister sur cette matière qui excéderait le cadre de notre étude, rappelons que la loi du 25 mars 1910 supprime les économats tenus, directement ou indirectement, par les employeurs, et défend en outre, à ceux-ci, d'imposer à leurs employés l'obligation de se fournir dans des magasins indiqués par eux.

De ce chef, l'ouvrier ne peut donc plus se trouver débiteur du patron.

Logement. — Les patrons, depuis longtemps, ont cherché à procurer à leur personnel un logement salubre et proche de l'usine. Ils louent aux ouvriers des logements avec des terrains à cultiver, ou bien ils leur vendent des maisons à tempérament. Le chef d'entreprise a-t-il le droit de recouvrer, par voie de retenues sur les salaires, les loyers ou les prix de vente des maisons ?

M. Maxime Lecomte, dans sa proposition de loi du 20 janvier 1890, sur le règlement des salaires, rangeait parmi les causes licites de retenue sur les salaires la fourniture d'un logement. Mais cette cause ne figure plus dans l'article 4 de la loi de 1895. Il est vrai que ce texte prohibe seulement les imputations pour « fournitures diverses ». Mais l'esprit de la loi et le mode de rédaction du texte lui-même nous conduisent à comprendre dans le terme : fournitures, *lato sensu*, toutes prestations autres que celles limitativement énu-

mérées à titre d'exceptions. La compensation est donc interdite entre les salaires et les loyers ou prix de vente dus au patron.

Avances en espèces. — Aux termes de l'article 5 de la loi de 1895, tout patron qui fait une avance en espèces, en dehors du cas visé par l'article 4 *in fine* (sommes avancées pour l'acquisition d'outils et de matières premières), ne peut se rembourser qu'au moyen de retenues successives ne dépassant pas le dixième du montant des salaires ou appointements exigibles. Le texte ajoute que la retenue opérée de ce chef ne se confond ni avec la partie saisissable ni avec la partie cessible. Il ne faudrait pas interpréter cette dernière disposition en ce sens que le patron pourrait cumuler, avec la retenue du dixième, la saisie et la cession partielles prévues par la loi. Le chef d'entreprise est déjà privilégié sur un dixième et rien ne l'autorise, en l'absence d'un texte formel, à réduire encore le gage des autres créanciers. La loi de 1895 déjoue une entente frauduleuse, entre le patron et l'ouvrier, d'après laquelle le patron se ferait consentir, sous prétexte d'avances fictives, la cession d'un dixième, et pratiquerait en outre une saisie-arrêt entre ses propres mains (1). Toutefois la loi est encore incomplète parce qu'elle n'édicte aucune sanction pour le cas où la retenue du dixième serait détournée de son véritable

1. Hemard, *Étude critique sur l'insaisissabilité du salaire*. Paris, 1901. — Appleton, *La saisie-arrêt sur soi-même*. Tribunal civil de Lyon, 26 juillet 1898. *Moniteur judiciaire* de Lyon, 16 novembre 1898.

but et appliquée à des créances autres que les avances en argent.

PARAGRAPHE II

L'article 4 de la loi de 1895 interdit la compensation entre le salaire et les sommes que l'ouvrier doit au patron pour fournitures diverses. Mais il ne s'occupe pas de la compensation des salaires avec les sommes que l'ouvrier doit à titre de réparation d'un délit civil ou à un autre titre.

Les retenues indemnitaires peuvent s'exercer soit pour mal-façons ou détériorations, soit pour rupture intempestive du contrat de travail. Sont-elles licites, ou, du moins, dans quelle mesure le sont-elles?

Le chef d'entreprise est exposé à des pertes sensibles par suite de l'inhabileté, de la négligence ou même du sabotage des ouvriers. D'autre part, les patrons ont à se prémunir contre l'inexécution complète des engagements des ouvriers provenant de départs effectués en violation des règles d'usage ou des clauses du règlement. Nul doute que la faute de l'ouvrier ne donne ouverture à des dommages-intérêts au profit du patron. Mais comment assurer le recouvrement de ces dommages-intérêts. Le salaire est-il là pour les garantir?

La Chambre civile de la Cour de cassation a décidé, dans un arrêt du 31 mai 1907 (S. 1909.1.153) que le patron peut compenser les salaires dus à un ouvrier avec les sommes que celui-ci lui doit pour rupture intempestive du contrat de travail (1).

1. Cf. la note de M. Tissier sous cet arrêt.

Mais la Chambre civile a modifié récemment sa manière de voir. Angenot avait rompu de son chef le contrat de travail qui le liait à la Société Westinghouse, sans observer le délai d'usage. Un jugement du conseil des prud'hommes du Havre, du 3 décembre 1909, reconnaissant ces faits, avait condamné Angenot à la somme de 42 francs de dommages-intérêts envers la société. Mais ce jugement avait décidé que la somme de 90 fr. 65 dont Angenot était créancier pour ses salaires se compensait de plein droit jusqu'à due concurrence avec la somme de 42 francs dont il était débiteur à titre de dommages-intérêts. C'est sur le second chef de décision que le jugement fut cassé. La Cour suprême, dans son arrêt du 28 juin 1910 (voir *Bulletin de l'office du travail*, n° 7, p. 741), reconnut le caractère limitatif des dispositions de la loi de 1895, et considérant que la dette de dommages-intérêts pour rupture du contrat de travail ne rentre dans aucun des cas prévus pour les articles 4 et 5, décida fort justement que le conseil des prud'hommes, en ne limitant pas au dixième saisissable de la somme due pour les salaires la compensation prononcée, avait violé l'article 1293 du Code civil et l'article premier de la loi du 12 janvier 1895.

Cette solution doit être entièrement approuvée. La compensation, dans l'espèce dont il s'agit, n'est pas contraire à la lettre de l'article 4 de la loi de 1895, mais elle est certainement en opposition avec l'article premier de cette loi qui prohibe la saisie-arrêt pour plus d'un dixième et interdit, par là même, la compensation. Celle-ci se heurte également à l'article 1293, § 3 du Code civil qui déclare incompensable toute

dette ayant pour cause des aliments déclarés insaisissables.

Les mêmes observations s'appliquent aux retenues opérées sur le salaire pour malfaçon ou détérioration.

C'est donc seulement dans la limite d'un dixième que les retenues indemnitaires pourront être opérées.

En ce qui concerne spécialement les retenues pour malfaçon, il y a lieu d'ajouter qu'elles présentent un danger particulier. Il est à craindre, en effet, que les patrons ne motivent par de prétendues malfaçons des retenues qui auraient au fond un véritable caractère disciplinaire.

Aussi le projet de la Société d'études législatives a-t-il soin d'apporter en cette matière une réglementation opportune.

L'article 30 de ce projet est ainsi conçu: « Les dispositions de l'article précédent (relatif aux amendes) ne sont pas applicables aux dommages-intérêts dus par l'employé pour une faute qui a causé à l'employeur un préjudice important. Ces dommages-intérêts peuvent être retenus sur la rémunération de l'employé dans les proportions et les limites déterminées par les articles 15, § 1^{er} et 17. Mais toute fixation à forfait de leur montant est interdite et la même faute ne peut donner lieu à une amende et à des dommages-intérêts. »

Ces indemnités, constituant la réparation d'un préjudice, sont attribuées à l'employeur et représentées dans son patrimoine par une créance qui, dans la proportion d'un cinquième de chaque paiement, peut donner lieu à une retenue avec compensation sur la rémunération de l'employé. Les dommages-intérêts dus par l'employé, relèvent donc du droit commun. Mais le projet édicte des règles destinées à empêcher l'exagé-

ration dans la fixation de ces dommages-intérêts et, par suite, la dissimulation de l'amende sous l'apparence de l'indemnité. En premier lieu, l'entrepreneur ne peut effectuer une retenue que si le dommage est important. En second lieu, le chiffre de cette retenue ne devra pas être fixé à forfait dans le règlement d'atelier. Enfin, la même faute ne pourra jamais donner lieu à la fois à l'amende et aux dommages-intérêts.

En dehors de toute idée de fourniture ou d'indemnité, certaines retenues peuvent encore être effectuées.

A la question de la retenue sur le salaire opérée à titre de compensation se rattache celle de la retenue effectuée en vue de la constitution d'un cautionnement destiné à garantir l'exécution d'une convention collective.

L'emploi des conventions collectives de travail devient de plus en plus fréquent. Il y a lieu de se féliciter de la diffusion de tels contrats qui tendent à substituer le régime de la collaboration à celui du conflit dans les rapports du capital et du travail. Mais tout contractant doit être responsable de ses engagements. Or, les syndicats n'ont qu'un maigre patrimoine. Aussi, la Commission de la Société d'études législatives, qui a élaboré un projet pour la réforme de la loi du 21 mars 1884 relative aux syndicats professionnels, a-t-elle pensé qu'il serait opportun d'encourager l'insertion dans les conventions collectives d'une clause prévoyant le versement par chacune des parties d'un cautionnement d'égale importance destiné à en garantir l'exécution (1).

1. Voir à ce sujet M. Capitant : la Réforme de la loi du 21 mars 1884

Dans l'état actuel de la législation une telle stipulation serait-elle valable? Il est certain que le prélèvement ne pourrait être effectué que sur le dixième cessible du salaire. Car la loi du 12 janvier 1895 frappe d'insaisissabilité le salaire jusqu'à concurrence des neuf dixièmes et la constitution d'un cautionnement ne figure pas parmi les hypothèses exceptionnelles dans lesquelles la compensation entre les dettes réciproques du patron et de l'ouvrier se trouve permise par cette loi. D'autre part, la clause ne serait valable que si elle avait été acceptée par chacun des ouvriers bénéficiaires de la convention qui consentiraient tacitement à une retenue sur le dixième cessible de leur salaire. Mais il serait bien difficile de présumer cette cession tacite de la part des ouvriers non syndiqués qui profiteraient de la convention.

Le projet de la commission, dans son article 8, évite ces difficultés en décidant que le prélèvement sur le salaire de chaque ouvrier bénéficiaire s'exercera sur le dixième cessible seulement. Si quelques-uns des bénéficiaires avaient déjà fait la cession de ce dixième, la retenue ne pourrait être opérée que sur l'augmentation du salaire résultant de la convention collective. Le projet ajoute que le montant total des retenues ne peut dépasser le salaire correspondant à quinze journées de travail. Enfin, le projet impose équitablement au patron l'obligation de déposer une somme égale à celle de ces retenues.

relative à la création des syndicats professionnels (Extrait du *Bulletin de la Société d'études législatives*, 1911, p. 25 et 26 et p. 39).

CHAPITRE II

LES RETENUES DISCIPLINAIRES

Nous n'avons pas ici à traiter le problème des amendes dans son ensemble mais seulement dans la mesure où il intéresse notre sujet (1).

La question est de savoir si, oui ou non, d'après le droit positif actuel, les retenues disciplinaires sur les salaires sont licites ? En d'autres termes, les amendes sont-elles librement consenties par l'ouvrier ?

Conformément à la méthode suivie dans le chapitre premier nous exposerons d'abord la jurisprudence, puis nous l'apprécierons. Il sera en outre opportun d'indiquer dans une troisième section l'état des travaux législatifs en cette matière.

PREMIÈRE SECTION

LA JURISPRUDENCE

Il existe entre la Cour de cassation et les conseils de prud'hommes, une opposition complète au sujet de la question des amendes.

1. Le problème a été complètement étudié par M. Desrois du

La Cour suprême a rarement été appelée à se prononcer. On en comprend sans peine la raison. Les patrons ne veulent pas risquer les frais assez considérables d'un pourvoi pour recevoir le montant d'une amende infligée à l'ouvrier. Mais, chaque fois que la Cour suprême a été saisie du problème de la légitimité des amendes, elle a répondu de la manière la plus nette par l'affirmative. Pour elle, les amendes sont licites et le juge n'a même pas le pouvoir de les réduire.

Au contraire, les conseils de prud'hommes n'ont jamais hésité à réduire les amendes qui leur paraissaient disproportionnées avec les fautes ou les infractions commises par les ouvriers.

L'argumentation de la Cour de cassation se résume très simplement de la manière suivante : le règlement d'atelier est un contrat, la clause relative à l'amende est une clause pénale ; or les conventions tiennent lieu de loi entre les parties contractantes. L'amende doit donc être appliquée entièrement, sans réduction possible, du moment que le règlement d'atelier a été accepté par l'ouvrier.

Nous voyons ce raisonnement très explicitement formulé dans un arrêt du 14 février 1866 (Dalloz, 1866.1.84).

« Attendu que le jugement attaqué constate que les demandeurs ont fait afficher à la porte de leurs ateliers un règlement faisant défense à leurs ouvriers d'entrer dans lesdits ateliers avec des sabots, sous peine d'une amende de 10 francs ; que

.. Roure, dans sa thèse : *le Règlement d'atelier et le contrat de travail*. Paris, 1910.

la femme Juillard, admise comme ouvrière dans la fabrique des demandeurs, a adhéré à ce règlement et qu'elle y a contrevenu ; attendu que, sans dénier que ce règlement eût un caractère conventionnel et obligatoire pour la femme Juillard, le jugement attaqué a néanmoins réduit à la somme de 0 fr. 50 l'amende stipulée à titre de dommages-intérêts, sur le fondement que cette amende est d'une exagération évidente et qu'aux termes de l'article 1231 du Code Napoléon, le juge peut modifier la peine lorsque l'obligation principale a été exécutée en partie ;

« Mais attendu qu'aux termes des articles 1134 et 1152 du Code Napoléon, les conventions légalement formées tiennent lieu de loi à ceux qui les ont faites, et que, lorsque la convention porte que celui qui manquera de l'exécuter paiera une certaine somme à titre de dommages-intérêts, il ne peut-être alloué à l'autre partie une somme plus forte ni moindre ;
« Casse, etc... »

En 1898, la Cour suprême confirma sa manière de voir par son arrêt du 2 février (Dalloz, 1898.1.326). Une ouvrière dut payer à son patron, fabricant de rubans, l'amende de 25 francs prévue par le règlement pour n'avoir pas terminé un chargement commencé. Cette jurisprudence s'appuie sur le principe de la liberté des conventions. Réduire une amende fixée par un règlement d'atelier, ce serait porter atteinte à la liberté des contrats dont l'article 1134 a fait une règle absolument impérative, laquelle est d'ailleurs appliquée par l'article 1152 à la clause pénale. Ce dernier texte décide que lorsque la convention porte que celui qui manquera de l'exé-

cuter paiera une certaine somme à titre de dommages-intérêts, il ne peut-être alloué à l'autre partie une somme plus forte ni moindre.

Cette jurisprudence est approuvée par la doctrine.

« Les amendes, dit M. Glasson, sont moins des peines que de véritables clauses pénales, et celles-ci sont permises dans tous les contrats ; le juge n'a même pas le droit de les réduire (1). »

« Ce système d'amendes, dit M. Planiol, n'est qu'une application très licite et très régulière du principe de la clause pénale. Il y a inexécution partielle des engagements de l'ouvrier, ou mauvaise exécution, ce qui revient au même ; donc une clause pénale peut-être stipulée. De plus, il est tout naturel que l'amende, comme toute autre clause pénale, appartienne au créancier, c'est-à-dire ici au patron. C'est le mot surtout qui choque les ouvriers, et si l'on fait une loi dans le sens où les ouvriers la demandent, on enlèvera aux patrons un droit qui appartient à toute personne, dans n'importe quel contrat (2). »

Ainsi, rien n'est plus clair du moment que l'on assimile la retenue sur le salaire à la clause pénale. La convention, loi des parties, doit être exécutée. La circonstance que l'une des parties contractantes est un ouvrier ne peut pas suffire à modifier le droit commun des contrats. Il ne faut pas, sous prétexte d'équité, refuser l'application de la loi ou la violer.

La proportionnalité entre l'infraction et la retenue sur le

1. *Le Code civil et la question ouvrière*, p. 22.

2. *Traité de Droit civil*, II, p. 574.

salaire ne doit pas entrer en ligne de compte. Il y a un contrat qui doit être exécuté.

Un jugement du tribunal de commerce de la Seine affirme que les amendes sont licites, « *alors surtout* qu'elles sont proportionnées aux fautes ou infractions » (1). Ce considérant est étrange. Les amendes sont légitimes ou illégitimes, ou bien elles sont licites dans certains cas et illicites dans d'autres. Mais on ne voit pas comment il pourrait y avoir, au point de vue du droit, des degrés dans la légitimité d'un acte. Le tribunal a voulu marquer que la question de proportion entre l'amende et l'infraction ne mérite pas d'être examinée et que, par suite, disproportionnées ou non, les amendes sont en toute hypothèse licites.

Or, c'est cette manière de voir, tout à fait conforme à la jurisprudence de la Cour de cassation, que les conseils de prud'hommes n'ont jamais voulu accepter. Ceux-ci se sont surtout placés sur le terrain de l'équité et ils ont réduit, le cas échéant, les retenues exagérées opérées sur les salaires en vertu des règlements d'atelier.

C'est en ce sens que, le 14 février 1866, fut rendu un jugement du conseil des prud'hommes d'Aubusson (2) : « Attendu que l'article 1231 arme le juge du droit de modifier la peine lorsque l'obligation principale a été exécutée en partie ;

« Attendu que la loi doit protection à ceux que leur position

1. Trib. com. Seine, 17 novembre 1894, *Journal. Trib. com.*, 1896, p. 44.

2. Dalloz, 1866. 1. 84.

d'esprit ou de fortune met à la merci des autres; que, dans l'espèce, le fabricant est sans contradicteur, car il peut toujours trouver des ouvriers qui acceptent ses conditions :

« Attendu que tout règlement intérieur de fabrique devrait être soumis, avant sa publication, au contrôle des prud'hommes et un exemplaire signé du fabricant déposé au secrétariat du conseil ;

« Attendu que l'amende fixée est d'une exagération évidente, puisqu'elle représente près de la moitié du salaire de la femme Juillard pendant un mois. »

En conséquence, le jugement réduit de 10 francs à 0 fr. 50 l'amende imposée à l'ouvrière ayant contrevenu au règlement en entrant en sabots dans l'atelier.

De même, le conseil des prud'hommes de Saint-Didier-la-Séauve, le 26 février 1896, considère comme injustifiée une amende de 25 francs pour un chargement inachevé (1).

La même manière de voir a été acceptée par le juge de paix de Mazamet, le 3 janvier 1899. Son jugement est ainsi conçu :

« Si la légalité des règlements d'atelier doit être admise en droit comme conséquence de l'article 1134 du Code civil, le juge peut néanmoins, lorsque l'acceptation d'un règlement n'a été que tacite, le considérer comme une suite du contrat principal et partant s'en référer à l'équité et à l'usage, conformément à l'article 1135 du Code civil, pour statuer sur son application. Spécialement, quand un règlement prévoit une amende de beaucoup supérieure au préjudice causé, le juge a

1. Desroys de Roure, *loc. cit.*, p. 68.

le pouvoir de ramener cette amende à un chiffre plus équitable » (1).

SECTION II

CRITIQUE DE LA JURISPRUDENCE

L'argumentation de la Cour suprême se résume en deux propositions distinctes. En premier lieu la stipulation d'amende est une clause pénale. En second lieu le règlement d'atelier est un contrat lorsqu'il a été accepté par l'ouvrier.

Il nous faut rechercher la valeur de chacune de ces propositions.

Et d'abord, est-il exact que les stipulations d'amendes rentrent dans la notion de clause pénale? Nous ne le croyons pas.

La clause pénale est, aux termes de l'article 1226, « celle par laquelle une personne, pour assurer l'exécution d'une convention, s'engage à quelque chose en cas d'inexécution ». La clause pénale est l'évaluation faite par les parties des dommages-intérêts auxquels pourra donner lieu l'inexécution ou le retard dans l'exécution de l'obligation. La clause pénale a un double but : assurer l'exécution de la convention à laquelle elle se rattache, soustraire à l'appréciation du juge la fixation des dommages-intérêts en cas d'inexécution de l'obligation principale. Ce deuxième résultat ne serait pas atteint si le tarif établi d'un commun accord par les contrac-

1. *Revue de la justice de paix*, 1899, p. 169.

tants pouvait être critiqué, soit par le créancier venant soutenir que les dommages et intérêts conventionnels sont insuffisants, soit par le débiteur prétendant qu'ils sont exagérés. Aussi l'article 1152 ne permet pas au juge de modifier, soit en plus, soit en moins, le taux des dommages-intérêts établi par la convention. Le juge n'aurait le droit de réduire la somme promise que s'il y avait eu exécution partielle de l'obligation principale (art. 1231); cette réduction serait alors conforme à l'intention des parties.

En somme, la clause pénale est la liquidation conventionnelle des dommages-intérêts. Elle a un caractère essentiellement forfaitaire qui s'oppose à ce que le tarif des dommages-intérêts fixés soit modifié par le juge comme ne représentant pas exactement le dommage causé au créancier. C'est une loi que les parties se sont imposées et qu'elles doivent subir.

Mais de ce que la somme qui fait l'objet de la clause pénale est promise à forfait, c'est-à-dire d'une façon ferme et invariable, quelle que soit l'étendue du dommage qui pourra être causé au créancier, il n'en résulte pas que cette somme soit due lorsque le créancier ne souffre aucun dommage.

Lisons en effet l'article 1229: « La clause pénale, dit-il, est la compensation des dommages et intérêts que le créancier souffre de l'inexécution de l'obligation principale. » Compensation veut dire représentation, estimation. Le texte subordonne donc très nettement l'exigibilité de la clause pénale à l'existence d'un dommage.

Il ne peut en être autrement. Clause pénale et dommages-intérêts conventionnels sont une seule et même chose sous

deux noms différents. La clause pénale remplace les dommages-intérêts qui auraient été alloués par le juge; elle devient donc exigible dans les mêmes cas et se trouve soumise aux mêmes conditions, de telle sorte que le débiteur n'est tenu de la payer qu'au cas où il pourrait être condamné à des dommages-intérêts judiciaires. Or, pour qu'il y ait lieu à ces dommages-intérêts, il est de toute nécessité que l'inexécution de l'obligation ou le retard dans son exécution ait causé un préjudice au créancier. La loi fait allusion à cette condition indispensable par les mots « s'il y a lieu » écrits dans l'article 1147 et qui signifient: si le juge estime que le créancier a éprouvé un dommage. Sans dommage il n'est pas possible de comprendre une action en dommages-intérêts. Il s'agit d'une action en réparation d'un préjudice dans laquelle le préjudice apparaît comme l'élément essentiel. Le créancier doit donc prouver le préjudice qu'il invoque comme base de sa demande. Il n'y a d'exception à cette règle que lorsqu'il y a eu retard dans l'exécution de l'obligation de payer une somme d'argent; les dommages et intérêts sont alors dus sans que le créancier soit tenu de justifier d'aucune perte (art. 1153). Mais l'existence même de cette exception formulée par la loi, est une confirmation du principe de l'article 1147.

Une autre conséquence de l'idée posée dans le premier alinéa de l'article 1229, à savoir que la clause pénale est la représentation des dommages-intérêts, c'est que « le créancier ne peut demander en même temps le principal et la peine, à moins qu'elle n'ait été stipulée pour le simple retard (art. 1229 al. 2). Lorsque la clause pénale a été stipulée en raison de

l'inexécution, on ne concevrait pas que le créancier pût demander à la fois le principal et la peine. Il y aurait double emploi, du moment que la peine est l'équivalent de l'exécution. Au contraire, quand la peine a été stipulée pour le simple retard, elle est la compensation du préjudice causé par ce retard et elle doit, pour remplir sa fonction, être allouée sans préjudice du principal.

Une troisième conséquence du principal de l'article 1229 est que le créancier doit mettre le débiteur en demeure pour lui faire encourir la peine. L'article 1146 dispose, en effet, que les dommages-intérêts, soit compensatoires, soit moratoires, ne sont dus que lorsque le débiteur est en demeure. Cette règle est appliquée à la clause pénale par l'article 1230, « soit que l'obligation primitive contienne, soit qu'elle ne contienne pas un terme dans lequel elle doive être accomplie, la peine n'est encourue que lorsque celui qui s'est obligé soit à livrer, soit à prendre, soit à faire, est en demeure ».

Enfin, il faut ajouter qu'aux termes de l'article 1228 « le créancier, au lieu de demander la peine stipulée, contre le débiteur qui est en demeure, peut poursuivre l'exécution de l'obligation principale ». En effet, la clause pénale ayant pour but d'assurer l'exécution de la convention, ne peut enlever au créancier la faculté d'exiger par les voies de droit l'exécution de l'obligation.

Or, les caractères juridiques de la clause pénale étant ainsi dégagés, il n'est pas difficile d'apercevoir que ces caractères ne se retrouvent pas dans les stipulations relatives aux amendes.

Tout d'abord, l'existence de la clause pénale est subordonnée à l'existence d'un dommage. Considérons donc les clauses relatives aux amendes que nous voyons insérées dans les règlements d'atelier. Quels sont leurs buts, leurs motifs d'application ? Une première catégorie vise bien les dommages causés à la production, les malfaçons, les retards dans l'exécution du travail, les dégradations faites aux locaux et à l'outillage. Mais beaucoup d'amendes frappent des actes d'insubordination, des manques de respect, des manquements aux convenances. Il y a des amendes prévues pour des actes commis en dehors de l'usine et appartenant à la vie privée des ouvriers. Le règlement des usines Schneider interdit aux employés, contremaîtres ou surveillants, de tenir un débit de boissons ou une maison de commerce. A Rehon, une amende de 2 francs est infligée pour tapage dans l'asile (logement des ouvriers journaliers) ainsi que pour insulte aux surveillants de cet asile (1). Ailleurs les ouvriers logés dans les dépendances de l'usine doivent, sous peine d'une amende de 1 franc, tenir les maisons avec propreté ; défense leur est faite, sous peine d'une amende de 5 francs, de vendre à boire dans les maisons appartenant à la Société (2). Dans la région du Nord, un patron inflige une peine financière aux enfants de dix à douze ans qui manquent l'école du soir (3).

D'autre part, il y a des actes frappés d'amende qui, même

1. Desrois du Roure, *loc. cit.*, p. 29-30.

2. Delignyz, *le Règlement de travail*. Thèse Nancy, 1907, p. 79 et s.

3. Keufer, Rapport au Conseil supérieur du travail sur les règlements d'atelier (session de 1892).

commis dans l'intérieur de l'usine, n'impliquent aucun manquement à l'obligation du travail, aucun dommage causé au patron, créancier de cette obligation. Le règlement des usines Schneider interdit aux ouvriers dans l'usine « de lire des imprimés, journaux et autres publications, de former des groupes, de chanter, de se livrer à des manifestations quelconques, d'afficher ou de faire circuler des pétitions ou communications quelconques, d'organiser dans les ateliers des quêtes, souscriptions, collectes, etc... » (1). Très suggestifs sont aussi les faits signalés par M. Wilfred Monod dans sa monographie sur l'industrie de l'aiguille (2). L'ouvrière qui oublie son dé ou son aiguille dans une certaine maison de Rouen, est punie d'une amende, alors même qu'elle trouve immédiatement à emprunter à une compagne l'outil oublié et que, par suite, le travail ne subit aucun préjudice. Dans le même établissement une amende frappe les ouvrières qui font usage du water-closet.

Dans toutes ces hypothèses, comment soutenir que les amendes soient la réparation d'un préjudice causé, la liquidation conventionnelle de dommages-intérêts, en un mot de clauses pénales ? Elles sont de véritables châtiments infligés par le patron, l'expression des rapports de subordination qui subsistent, entre employeurs et employés, en dehors des heures et des lieux de travail, de même que ceux qui subsis-

1. Desrois du Roure, *loc. cit.*, pag. 28.

2. Monod, *la Confection à domicile dans la ville de Rouen et ailleurs*.

tent, en vertu de la discipline militaire, entre officiers et soldats, en dehors des lieux et des heures d'exercice.

Le caractère essentiel de la clause pénale, à savoir qu'elle est une représentation des dommages-intérêts, nous conduit donc à résoudre le problème dont nous nous occupons par une distinction. Si l'amende frappe un acte qui cause un dommage à la production (malfaçon, retard, sabotage), elle constitue une clause pénale. Mais nous voyons que fréquemment elle ne se présente pas sous cet aspect, mais bien sous l'aspect d'une véritable pénalité, au même titre que le blâme, la mise à pied ou le renvoi. Notre manière de voir se trouve confirmée d'une manière singulièrement frappante par les observations émises par M. Maxime Lecomte à la tribune du Sénat. Pour défendre le principe de la légitimité des amendes, celui-ci prétendit que l'amende était une mesure universellement appliquée, même dans une sphère élevée. Et il donna l'exemple du militaire en demi-solde. Or une confusion certaine se produisait dans l'esprit de l'orateur. La demi-solde ne peut être regardée comme la conséquence d'une clause pénale ; elle est une punition infligée par une autorité qui a le droit de punir (1). Ainsi en est-il de beaucoup d'amendes distribuées par les chefs d'entreprise en vertu d'un droit de punir qu'ils s'attribuent.

Second aspect de la question, lequel n'est qu'une conséquence du premier : si la clause pénale est la représentation de dommages-intérêts, il en résulte, en toute équité et en toute

1. Desrois de Roure, *loc. cit.*, p. 61 en note.

logique, que le créancier ne peut réclamer en même temps le principal et la peine, hormis le cas où la clause a été stipulée pour le cas de retard. Or, examinons encore les faits. Interrogeons les règlements d'ateliers et voyons quelles stipulations relatives aux amendes ils contiennent pour le cas d'inexécution. Le règlement d'une fonderie d'Épinal édicte la disposition suivante : « Pourra être renvoyé sur-le-champ sans dénonciation, sera passible d'une amende pouvant aller jusqu'à 20 fr. et *pourra en outre être traduit devant la justice compétente en réparation du préjudice*, tout ouvrier, qu'il soit en état d'ivresse ou non, qui excitera à une grève ou à la débauche, qui empêchera ses collègues de travailler ou les détournera de se rendre à leur travail (1). » Il est impossible de stipuler, d'une manière plus formelle, à la fois le principal et la peine. De même, le règlement des Forges et Hauts Fourneaux de Manois (Haute-Marne) édicte une amende contre les actes de détournement des objets de fabrication ; or, la retenue sur le salaire est prévue *indépendamment des dommages-intérêts* (2). De telles stipulations montrent deux choses : en premier lieu, c'est que, dans l'esprit des patrons, les amendes sont évidemment des châtiments et non des clauses pénales, sans quoi ils ne se mettraient pas ainsi en contradiction flagrante avec l'article 1229 du code civil ; en second lieu, c'est que certains actes qui, par le fait même qu'ils préjudicient au travail et à la production, sont susceptibles d'être l'objet d'une clause

1. Desroys du Roure, *loc. cit.*, p. 62.

2. *Ibid.*, p. 62.

pénale, cessent de présenter ce caractère parce qu'il y a stipulation simultanée de la peine et des dommages-intérêts.

Enfin, il arrive souvent que les amendes ne tombent pas dans la caisse du patron, mais sont attribuées à des caisses de secours établies en faveur du personnel. C'est une bonne mesure et il faut souhaiter qu'elle se généralise. L'interdiction pour le patron de mettre les amendes dans sa caisse est le point essentiel du programme de ceux qui veulent réglementer les amendes, sans aller jusqu'à les prohiber. On sait du reste que la loi de 1890 relative aux ouvriers mineurs, déclare que les amendes prononcées contre cette catégorie d'ouvriers doivent être versées dans les caisses de secours mutuels. Mais l'attribution aux caisses de secours des retenues disciplinaires sur les salaires est absolument incompatible avec l'idée de clause pénale. Celle-ci est la représentation de dommages-intérêts; elle doit donc profiter au créancier. Si les amendes ne sont pas attribuées au patron, c'est précisément qu'elles ne sont pas pour lui la réparation d'un préjudice. Cela est si vrai que les règlements d'atelier stipulent souvent que les retenues pour malfaçon seront encaissées par l'usine et le produit des amendes par la société de secours aux ouvriers malades. C'est la consécration de la distinction entre les dommages-intérêts et la clause pénale d'une part, les amendes d'autre part.

De toutes les considérations précédentes, que faut-il conclure? C'est que le problème de la nature des retenues sur les salaires qu'on appelle « amendes » doit être résolu par la distinction suivante. Les déductions de salaire opérées pour travail

défectueux dit malfaçon, pour détérioration des matières premières, des locaux ou de l'outillage, et, d'une manière générale, pour toute cause entraînant une perte pour les patrons, sont des dommages-intérêts; leur liquidation forfaitaire dans le règlement d'atelier, accepté par l'ouvrier, présente bien le caractère d'une clause pénale, lorsqu'il n'y a pas d'ailleurs en même temps stipulation du principal et de la peine. Mais il est impossible de qualifier juridiquement de clauses pénales les stipulations nombreuses des règlements d'atelier qui prévoient des amendes pour des actes non dommageables au chef d'entreprise et à la production. Ces dernières amendes apparaissent comme de véritables pénalités infligées aux ouvriers par les patrons.

Mais tout n'est pas dit lorsqu'on a exclu les stipulations d'amendes de la notion de clause pénale.

La Cour de cassation, en faisant ressortir le caractère contractuel du règlement d'atelier, s'appuie sur un terrain beaucoup plus solide. La seconde des propositions indiquées conserve sa valeur indépendamment de la première et suffit à établir la validité des amendes au point de vue juridique.

Peu importe, en somme, que la clause relative à l'amende soit une clause pénale, si l'acte principal dans lequel cette stipulation se trouve contenue crée véritablement un rapport contractuel entre l'ouvrier et le patron.

Or, il est bien difficile de nier que le règlement d'atelier puisse donner lieu à un contrat. Ce règlement émane du patron; il n'est donc pas en lui-même un contrat, mais bien une offre faite par le chef d'entreprise. L'acceptation de l'ouvrier, quand

elle se produit expressément ou tacitement, fait apparaître le contrat.

Tout se réduit donc à une question de fait qui est de savoir si l'ouvrier a connu et accepté le règlement contenant les stipulations relatives aux amendes. L'apposition de sa signature au bas d'un registre, la possession par lui d'un livret sur lequel les clauses du règlement sont reproduites, ne laissent aucun doute à cet égard.

En cas de difficulté, il appartiendra aux tribunaux de rechercher, d'après les circonstances, si le travailleur a ou non donné son consentement. C'est ce qu'a décidé la Cour de cassation (1).

Mais on pourrait porter la discussion sur un autre point. Le consentement de l'ouvrier est-il vraiment libre? Nous nous trouvons en présence de l'un de ces contrats qu'on appelle depuis quelque temps des contrats d'adhésion. L'ouvrier doit accepter en bloc toutes les clauses du règlement qui lui sont présentées ou renoncer à entrer à l'atelier; or, l'ouvrier a besoin de travailler, parfois même de manger. Son consentement n'est-il pas alors vicié de telle sorte que le contrat ne peut se former, ou tout au moins se trouve frappé d'une cause de nullité?

Cela est possible moralement. Mais qu'en est-il en droit?

1. Cass., 16 juillet 1906. — Cass., 28 juin 1909. — Cass., 15 janvier 1906. — *Bull., de l'office du Travail*, novembre 1906, p. 1136. — *Bull. off. du Travail*, novembre 1906, p. 1225. Même bulletin, mars 1906, p. 258.

Ct. Lalle, *la Question des règlements d'atelier*, p. 45 et suiv. — Deroys du Roure, *loc. cit.*, p. 50 et suiv.

Le contrat que nous étudions n'est pas seul de son espèce. Les négociants qui annoncent dans des circulaires ou des affiches les prix et les conditions de leur commerce sont dans un état permanent d'offres à l'égard du public, aussi longtemps qu'ils ne les ont pas retirées. Dès que la demande, conforme à ces conditions, est parvenue à leur connaissance, le lien de droit est formé entre eux et les acheteurs. Le même phénomène juridique se présente pour le louage de travail. L'ouvrier est informé des conditions auxquelles le patron accepte le travail ; dès qu'il y adhère, il est lié par un contrat. Sans doute il peut être poussé par la nécessité de vivre, mais l'acheteur, lui aussi, peut être mû par un besoin quelconque.

La loi ne se préoccupe pas des mobiles qui amènent les parties à contracter. Elle se place au moment même du contrat et elle dispose que le contrat est nul si le consentement a été donné par erreur, extorqué par violence, ou surpris par dol. Elle ajoute que la lésion ne vicia les conventions que dans certains contrats et à l'égard de certaines personnes.

Or, la plupart du temps, le patron étant socialement le plus fort, n'aura nul besoin de recourir à la violence ou aux manœuvres dolosives. Quant à l'erreur, elle ne se conçoit guère non plus ; les ouvriers lisent les règlements ou se font renseigner par leurs camarades.

« Ce sont, dirons-nous avec M. Desrois du Roure (1), les circonstances qui font violence à l'ouvrier, la difficulté de trouver de l'ouvrage, l'impossibilité d'attendre une occasion

Loc. cit., p. 55.

favorable. Quand l'ouvrier se présente pour demander de l'ouvrage, il est disposé à accepter tout ce que l'on voudra. Le patron en profite. N'en est-il pas ainsi dans toute espèce de marché ? Une vente est-elle annulable parce que l'acheteur a bénéficié de la situation malheureuse du vendeur, qu'une pressante misère a rendu moins difficile ? »

Enfin, la lésion ne peut être invoquée ici : elle ne vicie que les contrats de partage et de vente d'immeubles, {mais non le louage de travail ; elle peut en outre être invoquée par les mineurs, mais non par les ouvriers.

En législation on se demande sans doute s'il ne serait pas équitable et opportun d'élargir les notions de la violence et de la lésion dans leur application au louage de travail. C'est ainsi que le projet déposé le 2 juillet 1906 par le gouvernement pour la réglementation du contrat de travail contient un article 11 ainsi conçu : « Doit être considérée comme illicite toute clause du contrat de travail par laquelle l'une des parties a abusé du besoin, de la légèreté ou de l'inexpérience de l'autre, pour lui imposer des conditions en désaccord flagrant soit avec les conditions habituelles de la profession ou de la région, soit avec la valeur ou l'importance des services engagés. » Il resterait d'ailleurs à s'expliquer sur le caractère de la nullité dont il est ici question. Sera-ce une nullité pour vice du consentement par extension au contrat de travail des règles du Code civil relatives à d'autres contrats entachés de lésion ? Y aura-t-il, ainsi qu'en droit allemand, une nullité absolue basée sur cette idée que la lésion

abusive imprime au contrat un caractère d'immoralité (1) ?

Mais dans l'état actuel de notre législation, on ne peut guère mettre en doute que le contrat qui se forme entre l'ouvrier et la patron au sujet du règlement d'atelier ne soit un contrat véritable et valable. Le patron a le beau rôle, c'est certain. Mais l'ouvrier a connu l'offre et il y a consenti d'une manière juridiquement suffisante. La lésion ne joue pas à propos de ce contrat. D'autre part, il ne peut être question de la violence, qui, aux termes de l'article 1112, « est de nature à faire impression sur une personne raisonnable et à lui inspirer la crainte d'exposer sa personne ou sa fortune à un mal considérable et présent ». Il importe peu que ce soit le patron qui confectionne et rédige le règlement et que l'ouvrier se borne à y adhérer. Au point de vue strictement juridique, le contrat de travail est tout aussi bien formé que le serait, par exemple, un contrat de bail dans lequel le locataire n'aurait fait et n'aurait pu faire qu'adhérer aux conditions du propriétaire.

Le règlement d'atelier porté à la connaissance de l'ouvrier et librement accepté par lui, fera donc la loi des parties, spécialement en ce qui concerne les retenues disciplinaires.

Toute autre est la question sur le terrain législatif. Tout le monde convient aujourd'hui que les retenues disciplinaires entraînent des abus regrettables. Mais convient-il de prohiber les amendes ou suffit-il de les réglementer ? C'est la diver-

Cf. Perreau. Rapport à l'Association nationale française pour la protection légale des travailleurs. Association nationale. Compte rendu, 1907, p. 12 et 13.

gence des opinions à ce sujet qui explique qu'aucune solution législative ne soit intervenue.

SECTION III

ÉTAT DES TRAVAUX LÉGISLATIFS EN FRANCE

En France, les amendes n'ont jusqu'à présent fait l'objet d'aucune réglementation. Elles ne sont visées que par un seul texte relatif au point accessoire de leur affectation. La loi du 29 juin 1894 sur les caisses de secours et de retraites des ouvriers mineurs décide (article 6, 5°) que ces caisses seront alimentées par le produit des amendes encourues pour infraction aux statuts de la caisse de secours et des amendes infligées aux membres participants par application du règlement intérieur de l'entreprise. Ce texte n'est d'ailleurs applicable, comme on le voit, qu'à une catégorie d'ouvriers. Il n'y a donc pas le moindre embryon de réglementation.

Pourtant l'attention du législateur français a été sollicitée, depuis assez longtemps, par la question des amendes (1). Le 20 mai 1890, lors de la discussion d'une proposition de loi sur le règlement des salaires, un amendement, émané de MM. Piou, de Montalembert, Ernest Desjardins, Thellier de Poucheville, Déjardin-Verkinder et Le Gavriau, portait « qu'aucune retenue ne peut être faite aux salaires des ouvriers sous prétexte d'escompte ou d'amendes ».

Le 29 mai de la même année, une proposition de loi sur les

1. Desrois du Roure, *loc. cit.*, p. 156 et suiv.

règlements d'atelier fut déposée à la Chambre par M. Ferroul, député socialiste. Son but était de mettre fin « à ce scandaleux état de choses qui substitue une féodalité nouvelle, la féodalité capitaliste, à la féodalité terrienne et nobiliaire détruite à la fin du siècle dernier ». Les deux premiers articles de la proposition concernaient les amendes. Ils étaient ainsi conçus :

» Article premier. — Il est interdit à tout patron ou employeur de se faire justice lui-même des dommages qu'il pourrait encourir du fait de ses ouvriers.

» Art. 2. — Dans aucun cas, l'amende qui est une pénalité, ne pourra être prononcée par les patrons, collectifs ou individuels, contre les ouvriers (1).

Ainsi devait-être évitée l'usurpation du pouvoir législatif par les patrons, l'institution par eux et à leur profit de codes pénaux frappant les ouvriers d'incriminations et de pénalités nouvelles. Ainsi ferait-on cesser cette déplorable situation en vertu de laquelle la possession d'une fraction de l'outillage industriel et commercial entraîne, de même que sous l'ancien régime, la possession d'une partie du sol, le droit de haute ou basse justice.

En 1892, le ministre du Commerce prenait l'initiative d'une enquête auprès des inspecteurs du travail et des conseils de prud'hommes. Le quatrième point du questionnaire était libellé en ces termes :

« Y a-t-il lieu, en ce qui concerne les amendes, de fixer nn

1. *Journ. off.* Chambre annexes, 1889-1890, p. 870, col. 3.

minimum proportionné au taux des salaires, qu'elles ne pourront dépasser, et de décider, d'autre part, que le produit de ces amendes devra toujours être versé à une caisse de secours ? »

Sur 115 conseils de prud'hommes ayant fourni une réponse, 20 se déclarèrent hostiles aux amendes, et 63 demandèrent seulement l'établissement d'un maximum et le versement du produit des amendes à une caisse de secours.

M. Keüfer, rapporteur de l'enquête devant le Conseil supérieur du travail, signala de nombreux abus, se prononça en faveur de la rédaction d'une législation spéciale relative aux règlements d'ateliers, de l'approbation préalable de ces règlements et de *la suppression absolue des amendes*, qu'il proposait de remplacer par des avertissements, la suspension et le renvoi, et par une échelle de primes en faveur des ouvriers qui n'auraient commis aucune infraction au règlement dans un temps déterminé.

Le rapport de M. Keüfer fut discuté dans la séance du 1^{er} juillet par le Conseil supérieur. Celui-ci émit des vœux relativement aux règlements d'ateliers; ceux-ci devaient être soumis à l'approbation des conseils de prud'hommes ou, à leur défaut, par le juge de paix assisté d'un ouvrier et d'un patron désignés par leurs collègues; en cas de désaccord pour l'approbation d'un règlement, le conseil des prud'hommes devait désigner des arbitres. Mais aucune décision ne fut prise relativement aux amendes.

Quelques jours après la Chambre était saisie de la question. La commission refusa de se prononcer en faveur de la

suppression des amendes. Elle proposa seulement d'en réduire le taux qui ne pourrait dépasser un dixième du salaire quotidien et d'en employer le montant dans l'intérêt exclusif des ouvriers. Mais la Chambre adopta, par 340 voix contre 116, un amendement de M. Dumay ainsi conçu :

« Sont interdits d'une façon absolue tous les articles des règlements instituant des retenues de salaire, soit sous le nom d'amendes, soit sous toute autre appellation. » Parmi les députés qui votèrent cet amendement on rencontre les noms de plusieurs grands patrons, tels que MM. Balsan, Laroche-Joubert, Gevelot (1). On rencontre aussi M. Yves Guyot, ancien ministre.

La Chambre s'est donc nettement prononcée pour la suppression des amendes. Elle a été convaincue par les arguments que M. Dumay apportait à l'appui de son amendement et qui peuvent ainsi se résumer. On dit que le règlement d'atelier est un contrat intervenu entre le patron et l'ouvrier. Or il n'est pas juste qu'en cas d'infraction à ce règlement un seul des contractants soit autorisé à punir l'autre. En outre, les amendes prononcées pour infraction aux règlements d'ordre général, ceux sur les chemins de fer par exemple, le sont après un procès-verbal et un jugement contradictoire, tandis que les amendes dans l'atelier sont prononcées par le patron en vertu de sa décision absolument arbitraire et sans appel.

La conviction de la Chambre n'a pas été partagée par le

1. Desrois du Roure, *loc. cit.*, p. 274. -- Sénat. Débats parlementaires. *Journ. off.*, 23 janvier 1909, p. 48 et suiv.

Sénat. Une première fois en 1894, puis — quand la Chambre eut en 1898 rétabli ses dispositions primitives — une seconde fois en 1909, la haute Assemblée s'est prononcée pour la réglementation des amendes, mais contre leur suppression. La discussion au Sénat fut ample et vigoureuse (1). Le ministre du Travail, M. Viviani, y intervint avec beaucoup de sagesse. Il se plaça successivement sur le terrain juridique et sur celui des faits.

« Au point de vue juridique, dit-il, je suis très alarmé de voir les conditions dans lesquelles cette amende va être imposée. C'est un contrat de louage qui lie l'ouvrier et le patron. Or, si le patron a le droit chaque jour, le plus souvent dans la personne de son contremaître, de retenir une quote-part du salaire, voilà que nous sommes en présence d'un co-contractant s'érigeant juge d'un conflit dans lequel il est intéressé, et juge non pas dans une certaine mesure, mais entièrement, d'un contrat auquel il est attaché. »

Puis le ministre du Travail développa des considérations d'ordre pratique. « Ce que le travailleur, dit-il, doit apporter dans l'entreprise, c'est assurément sa force de travail, mais c'est autre chose ; c'est une certaine bonne humeur, une certaine confiance, une certaine vaillance, c'est un état d'esprit qui permet au patron de faire, aux heures de crises, appel à l'ouvrier pour des efforts supplémentaires... Or l'amende n'a aucun effet sur le mauvais ouvrier, mais elle en a un déplorable sur le bon ouvrier qu'elle transforme en

1. Cf. Desrois du Roure, *loc. cit.*, p. 275 et suiv.

mauvais ouvrier. » Elle est « une piqure d'épingle faite à l'amour-propre, » elle « l'humilie vis-à-vis de ses camarades ». — « Il ne faut jamais faire appel, que l'on conduise des enfants ou des hommes, à des châtimens qui portent atteinte à la dignité humaine... Je vois cet ouvrier frappé d'amende, aigri, se mettant le lendemain moins courageusement à sa besogne, se laissant entraîner à d'autres manquemens professionnels et n'apportant pas, dans la collaboration qu'il doit à l'entreprise, ce qu'il doit y apporter. »

Enfin le ministre invoque un autre argument moins probant. L'Office du travail, lors de l'enquête générale, parvint à cette constatation que seulement 22 o/o des établissemens, employant 47 o/o des ouvriers atteints par l'enquête, *ont reconnu* donner des amendes. Le ministre en conclut que si les chefs d'entreprise ne sont pas plus nombreux à employer l'amende, c'est qu'ils la considèrent comme une arme peu salutaire. Ce raisonnement aurait une grande valeur si la statistique dont il s'agit établissait vraiment le nombre des patrons qui infligent des amendes. Or cette statistique n'est basée que sur l'aveu des chefs d'entreprise. Au surplus l'enquête en question date déjà d'un certain nombre d'années et les résultats acquis ne concordent peut-être plus avec la réalité actuelle.

Le ministre était donc, dans le domaine juridique et dans l'ordre pratique, adversaire de l'amende. Un grand patron, M. Gaston Menier, soutint également à la tribune du Sénat l'interdiction absolue des amendes.

Deux discours furent opposés à celui de M. Viviani: l'un

par M. Maxime Lecomte, rapporteur, l'autre par M. Touron, patron et membre du Conseil supérieur du travail.

Ces orateurs se placèrent à trois points de vue dont le troisième seul est susceptible de faire quelque impression.

En premier lieu, l'amende serait un mal nécessaire. Il faut bien que le patron ait à sa disposition les moyens de se faire obéir, c'est-à-dire de faire régner l'ordre dans l'atelier. Or l'amende est une punition moins sévère que le renvoi ou la mise à pied. A cette considération le ministre avait déjà répondu en observant que l'amende est une arme inefficace contre les mauvais ouvriers, nuisible lorsqu'elle est dirigée contre les bons ouvriers, toujours attentatoire à la dignité humaine.

En second lieu, M. Maxime Lecomte prétendit faire état d'un certain nombre de protestations qui se seraient élevées dans les milieux industriels au sujet du vote de la Chambre interdisant les amendes. Mais on se demande vraiment quelle valeur peut avoir, aux yeux du législateur, les protestations dirigées contre la suppression des abus par ceux-là mêmes qui bénéficient de ces abus? M. Maxime Lecomte reconnaît du reste que 42 conseils de prud'hommes, lors d'une enquête récente, ont souhaité la suppression des amendes, alors que 16 seulement se sont bornés à en demander la réglementation.

Enfin le côté le plus intéressant du problème fut abordé par M. Touron. L'amende n'est-elle pas la conséquence nécessaire de la lourde responsabilité légale qui pèse sur le patron?

« La véritable raison, dit l'orateur, qui, selon moi, rend impossible la suppression complète des amendes, c'est précisément la multiplicité des lois ouvrières que le patron a la charge de faire respecter. Jamais, messieurs, dans une loi ouvrière française, on a jusqu'ici introduit de sanction directe contre les ouvriers quand ils enfreignent la loi, ou quand ils négligent de prendre les précautions qu'elle impose. Tant que ces sanctions directes n'existeront pas, tant que l'inspecteur du travail lui-même ne sera pas chargé de sévir contre l'ouvrier comme il sévit contre le patron, il faudra que quelqu'un fasse respecter la loi. Puisque vous avez mis la responsabilité à la charge du patron, il faut lui donner le moyen de faire respecter la loi. »

Il faut avouer que ces considérations sont singulièrement intéressantes. Les lois de protection ouvrière ne protègent pas seulement l'ouvrier contre le patron, elles le protègent aussi contre lui-même. « Les ouvriers, aux armes de l'article 8 de la loi, sur l'hygiène et la sécurité des travailleurs, ne devront pas prendre leur repas dans les ateliers, ni, dans aucun local affecté au travail. » « Or, déclare M. Touron, c'est, dans le Nord, en particulier, une pratique contre laquelle nous avons beaucoup de peine à lutter ; il est très difficile d'empêcher les ouvriers de manger dans l'atelier. » Si les ouvriers contreviennent ainsi à la loi, c'est au patron que sera dressée la contravention. Responsable ainsi légalement de ses ouvriers, comme un père de ses enfants, comment, en logique, lui refuser le droit de punir. D'ailleurs lisons l'article 16 de la loi de 1892 : « Les patrons et chefs d'établissement, dit ce texte, doivent

veiller au maintien des bonnes mœurs et à l'observation de la décence publique. » La loi ne confère-t-elle pas ainsi au patron un véritable droit de police ? L'arbitraire patronal ne se trouve-t-il pas en quelque sorte justifié par la loi elle-même ?

C'est ce point de vue, qui a décidé le Sénat à respecter le système des amendes et à y apporter seulement une réglementation. A l'argument fondamental du ministre, montrant que permettre au patron d'infliger des amendes, c'est laisser un seul contractant se faire entièrement juge du contrat auquel il est attaché, aucune réponse n'a été fournie.

Le 3 mars 1909, le Sénat vota le texte suivant qui réglemente avec minutie le procédé des amendes (1) :

« Les retenues disciplinaires sur les salaires, soit sous le nom d'amendes, soit sous toute autre dénomination, ne peuvent avoir lieu que si elles sont prévues et déterminées par un règlement d'atelier déposé depuis un mois au moins au secrétariat du conseil des prud'hommes, ou à défaut, au greffe de la justice de paix, et affiché dans les locaux de travail. Toute modification au règlement doit être déposée et affichée dans les mêmes conditions. »

« Le montant des amendes pour une même journée ne peut excéder le quart du salaire quotidien. Par salaire quotidien, il faut entendre, pour les ouvriers le salaire moyen de la dernière quinzaine, et, pour les employés, le trentième du traitement mensuel.

1. *Jour. off.*, 3 mars 1909. Sénat, compte rendu *in-extenso*, p. 170.

« Le produit des retenues disciplinaires doit être employé dans l'intérêt du personnel de l'entreprise, dans les conditions indiquées dans le règlement d'atelier ci-dessus visé, soit en secours directs attribués respectivement suivant l'origine des retenues, aux ouvriers ou employés malades ou en chômage involontaire, soit en versements au fonds de secours des veuves et orphelins de la société de secours mutuels dont l'ouvrier ou l'employé fait partie, ou bien à une institution de retraite ou de prévoyance. »

« Il est tenu un registre spécial mentionnant les retenues et les emplois qui en sont faits au cours de l'année. Les recettes et les dépenses doivent se balancer en fin d'exercice, et le registre est alors détruit, après avoir été vu par l'inspecteur du travail qui en remet une attestation au chef d'entreprise. »

« La déduction du salaire pour malfaçon, ou tout autre cause devant entraîner la réparation d'un préjudice causé au patron, ne tombe pas sous l'application des dispositions du présent article, et, s'il y a contestation, elle sera jugée suivant les règles du droit appliquées aux différends nés à l'occasion du contrat de louage d'ouvrage. »

Peut-être le Sénat a-t-il pensé que les amendes ainsi régularisées et limitées finiraient par disparaître d'elles-mêmes. Quoi qu'il en soit, la Chambre des députés refusa d'accepter la manière de voir du Sénat. C'est ce qui explique que toute disposition relative aux amendes ait été écartée de la loi sur le paiement des salaires.

De son côté, le projet de loi de M. Doumergue sur le contrat de travail, présenté à la Chambre le 2 juillet 1906, ne pré-

voit ni la suppression, ni, en aucune manière, la réglementation des amendes. Il se borne à prescrire (art. 24, 4^e) que les règlements d'atelier, qui demeurent facultatifs, devront indiquer « s'il existe des pénalités ou amendes, la nature des pénalités, le taux des amendes et l'emploi qui en est fait ».

Des projets précédents il y a lieu de rapprocher celui de la Société d'études législatives (1). Cette société a été frappée par ce fait qu'en raison du caractère unilatéral du règlement d'atelier, les amendes n'ont aucun caractère contractuel, qu'elles sont établies arbitrairement par le patron seul, qu'elles constituent de véritables peines édictées par celui qui profite de leur application et qui devient ainsi juge en sa propre cause ; que, par conséquent, dans l'état actuel des rapports de l'employeur et de l'employé, elles sont dénuées de tout fondement juridique satisfaisant. Il n'a pas non plus échappé aux jurisconsultes avertis qui composent cette société qu'au point de vue pratique les amendes ne servent jamais au maintien de la discipline et lui nuisent quelquefois : à l'égard des mauvais ouvriers elles n'ont aucun effet ; à l'égard des bons, elles exercent, par la blessure d'amour-propre qu'elle leur inflige, et leur répercussion sur le bien-être et les ressources de la famille, une influence morale désastreuse, très défavorable au bon ordre de l'atelier.

Néanmoins, la société, à une très faible majorité, s'est prononcée pour le maintien des amendes. Elle a été surtout impres-

1. *Bulletin de la Société d'études législatives*, année 1906, p. 403 et suiv.

sionnée par cette considération que leur suppression aurait pour conséquence d'exposer l'ouvrier à des peines plus rigoureuses, telles que le renvoi et la mise à pied, peines qui rejailliraient plus douloureusement encore sur les familles. Ce serait, a-t-on dit, comme un code pénal où ne figurerait que la peine de mort.

En conséquence, le projet de la Société d'études législatives dans son article 29, édicte la réglementation suivante :

« Les fautes de l'employé peuvent être sanctionnées par des amendes dont la cause et le chiffre sont déterminés par le règlement d'atelier ou de travail et homologués soit par le bureau de jugement des conseils de prud'hommes, statuant en dernier ressort, soit, pour les employés qui ne sont pas soumis à cette juridiction, par le juge de paix. Le montant de chacune de ces amendes ne doit jamais, pour chaque employé, excéder le dixième de sa rémunération quotidienne et leur total le dixième de chaque paye. »

« Les amendes peuvent, dans les proportions ci-dessus, être retenues sur la paye qui suit immédiatement le moment où elles ont été infligées, ou au plus tard sur la paye suivante. Mais elles ne doivent jamais être attribuées à l'employeur. Leur produit est utilisé au profit des employés de l'établissement... Toute convention contraire est nulle. »

CONCLUSION

L'étude à laquelle nous venons de nous livrer nous permet d'apprécier l'œuvre législative et jurisprudentielle dans le domaine de la retenue des salaires.

En ce qui concerne les retenues effectuées à titre de compensation, la loi du 12 janvier 1895, dans ses articles 4 et 5, a édicté des règles frappées au coin de la plus grande sagesse. Mais nous croyons avoir montré que l'interprétation donnée à ces dispositions par la Cour suprême constitue une erreur et un danger. Une erreur, car les arrêts récents de la Cour de cassation, que nous avons analysés et critiqués, nous semblent contraires à la fois à l'esprit et au texte de la loi de 1895, ainsi qu'aux principes généraux du droit. Un danger, parce que cette jurisprudence qui jette un trouble profond dans les entreprises, ouvre la porte à d'innombrables procès et à des réclamations considérables contre lesquelles les patrons se trouvent sans défense efficace. Si un revirement de la Chambre civile ou un arrêt solennel des Chambres réunies en sens contraire n'intervient pas d'ici quelque temps, on ne manquera pas de solliciter du législateur une loi interprétative. On peut même se demander s'il ne conviendrait pas que

celle-ci fut votée dès maintenant et d'une manière pour ainsi dire préventive.

Dans le domaine des retenues disciplinaires, nous avons été amenés à une conclusion inverse de celle qui précède. Là, la Cour suprême nous paraît avoir fait une juste application des principes généraux du droit en décidant que les stipulations relatives aux retenues disciplinaires sont valables dès lors que le règlement d'atelier dans lequel elles sont contenues, a été porté à la connaissance de l'ouvrier et accepté par lui. C'est le législateur qui mérite plutôt certaines critiques pour n'avoir pas encore apporté la solution nécessaire en matière de réglementation des amendes.

Vu : le Président de la thèse,
CAPITANT

Vu : le Doyen,
P. CAUWÈS

Vu et permis d'imprimer :
Le vice-recteur de l'Académie de Paris,
Pour le vice-recteur :
l'Inspecteur de l'Académie,
ISTRIA

